

N°66 septembre 2018

## EDITO

Nous sommes face à des attaques inédites du gouvernement qui veut imposer son modèle de société très libéral. Depuis plus d'un an, les annonces brutales se succèdent, alarmantes. Ces transformations majeures dans la Fonction publique vont mettre à mal notre système de protection social, notre système éducatif, ... En attendant la réforme des retraites et la mise en place de CAP22 qui va impacter le statut des fonctionnaires, nous, les PLP, devons faire face à la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », à Parcours sup qui laisse de nombreux élèves de LP sur le carreau (il manquerait cette année 55 000 places en BTS pour répondre à l'insertion de nos élèves) et à la loi Blanquer sur la Voie Professionnelle. Nous ne pouvons rester sans réagir, quand nous entendons le ministre annoncer la suppression de 1 800 postes dans le second degré à la rentrée prochaine. Suppressions largement permises par la mise en place de sa réforme de la Voie professionnelle. C'est une nouvelle fois l'enseignement professionnel public qui paiera les frais de ces suppressions de poste de fonctionnaire ! Comme sous Sarkozy (Blanquer était alors chef de la Degesco, quand sa mise en place du bac Pro 3 ans avait déjà bien diminué le nombre de PLP : il a de la suite dans les idées !). Les nouvelles grilles horaires élèves montrent déjà une baisse drastique des heures en enseignement général et la 2<sup>de</sup> « famille de métiers » diminue le temps de formation professionnelle. Les élèves auront moins d'heures de cours, entreront plus tard dans les apprentissages professionnels et seront incité-es à terminer leur cursus en apprentissage.

**Pour défendre leur avenir, pour défendre notre métier de PLP,  
tous et toutes en grève le 27 septembre.**

*Cécile CHÉNÉ*  
Secrétaire académique



**Tous et toutes  
en grève  
le  
27 septembre !**

Consultez notre site académique  
pour connaître tous les lieux de  
rassemblement

**SNUEP-FSU Nantes  
Bourse du travail  
14 Place Imbach  
49100 Angers**

**sa.nantes@snuep.fr  
07 68 06 76 64  
<http://nantes.snuep.fr>**

> Edito	01
> Réforme de la voie pro	02
> Loi " avenir professionnel"	02
> Grève du 27 septembre	03
> CAPA Hors Classe	04
> Attaque du Paritarisme	05
> Attention aux contrats	06
> Réforme des retraites	07
> Formation syndicale	08

## LE SPECTRE DE LA RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE PLANE SUR TOUS LES ÉTABLISSEMENTS

Le SNUEP-FSU dénonce avec force les grands axes de la réforme de la voie professionnelle arbitrés par le ministère.

- La réduction des temps d'enseignements généraux engendrera des difficultés accrues pour tous les jeunes ; et plus particulièrement pour celles et ceux qui choisiront de poursuivre leurs études dans le supérieur.

- La spécialisation à un métier, repoussée en 1<sup>ère</sup>, impliquera une véritable déprofessionnalisation de la formation.

- Le baccalauréat se préparera ainsi en 2 ans au lieu de 3 actuellement.

- La création de « classes passerelles », non diplômantes, non qualifiantes et imposées en heures supplémentaires ne masquera pas les effets de Parcoursup qui a exclu du supérieur de nombreux et nombreuses bachelier·es professionnel·les.

- L'implantation des UFA dans tous les établissements aura des répercussions immédiates sur les conditions de travail des personnels car mixer les publics et les parcours génère des organisations pédagogiques intenable.

- Nos statuts, qui garantissent nos droits et nos missions d'intérêt général, seront fortement fragilisés.

Ce sont des générations complètes de jeunes que le ministère va sacrifier et précariser encore plus.

### DES ACTIONS SONT NÉCESSAIRES POUR UN AUTRE PROJET POUR LA VOIE PROFESSIONNELLE.

**Pour le SNUEP-FSU, cette réforme est dangereuse pour l'ensemble des jeunes et pour les personnels. Il appelle à une rentrée engagée car l'avenir des jeunes, c'est notre métier.**

Le SNUEP-FSU appelle les personnels à se mettre en grève **le 27 septembre** et à participer aux heures d'information syndicale organisée dans les établissements. Ce temps d'informations et d'échanges permettra de construire avec la profession de fortes et nécessaires mobilisations et de porter un autre projet pour la voie professionnelle.

**Au niveau national, l'intersyndicale CGT Educ'action, SNUEP-FSU, SNEP-FSU, Sud Éducation, SNALC, SNCL FAEN, SIES, appelle les collègues à se mettre en grève le Jeudi 27 septembre.**

Le SNUEP-FSU dont l'ensemble des militant·es, quel que soit leur niveau d'implication dans le syndicat, sont toujours dans les établissements avec les élèves et avec les collègues appelle les personnels à s'engager et à **voter pour les élections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre prochain.**

**Le choix d'une organisation syndicale engagée, responsable, combative et éthique est essentiel pour l'avenir de la voie professionnelle, des jeunes et des PLP. Le SNUEP-FSU est engagé sur cette base pour les années à venir.**

### Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Macron candidat avait déjà annoncé sa volonté de booster l'apprentissage et insisté sur l'importance de la formation pro. Les responsables de cette politique sont : Blanquer et Pénicaud. Blanquer a tout de suite dit que l'enseignement professionnel était sa 2<sup>ème</sup> priorité, après le « lire, écrire, compter » au primaire, avec comme slogan qu'il ne faut pas opposer apprentissage et voie professionnelle scolaire.

Le nom de cette loi « Pour la liberté de choisir son parcours pro », publiée au JO le 6 septembre 2018, veut mettre en avant la dimension sécurisante « sécurité », absente de la loi Travail « fléxi- ».

Les changements majeurs apportés par cette loi :

- l'apprentissage est désormais possible jusqu'à 30 ans, contre 26 ans auparavant,

- les apprentis ne peuvent plus saisir les Prudhommes, notamment par rapport au respect du temps de travail.

Certains articles de la loi vont impacter la formation professionnelle : **le financement de la taxe d'apprentissage dont une petite partie seulement allait aux LP et l'enseignement agricole et qui servait à financer le matériel dans les ateliers est modifié. Depuis la loi de 2014, il y avait déjà eu une baisse de 30 %, la TA a servi à payer la matière première, et**

**pour pallier le manque de financement il a fallu développer les objets confectionnés pour financer les filières. Scandaleux ! Le financement des matières d'oeuvre devrait être pris en charge par l'Education Nationale !**

Dans la réforme, ce mode de financement est remplacé par le financement au contrat et la contribution additionnelle, qui soulève nombre de questions : quel caractère obligatoire ? La part restera-t-elle la même selon le ministère ? Qui sera en charge de la collecte dans les établissements ? Cette collecte, faite directement par les établissements, renforcera les inégalités territoriales entre LP et augmentera le risque de clientélisme. **Le SNUEP-FSU demande que ce soit l'Etat qui collecte et redistribue aux rectorats, puis aux établissements.**

L'article 11 remet en cause le pilotage de l'apprentissage par les Régions, qui ont toujours eu la volonté de s'implanter dans les LP mais implantaient aussi des CFA dans des zones à fort taux de chômage, car la Région garde l'intérêt général comme motivation.

Le pilotage revient aux branches professionnelles, qui développeront les sections d'apprentissage seulement dans les secteurs porteurs et « insérants » et qui auront la possibilité de s'implanter partout, instaurant une très forte concurrence et un risque de voir les formations professionnelles jugées non rentables fermées en apprentissage. **Le SNUEP demande que quand une formation est supprimée, il y ait une ouverture dans le LP de proximité.**



**La réforme « BLanquer » de la voie professionnelle va aggraver nos conditions de travail, supprimer des postes dans toutes les disciplines et entraver la réussite des jeunes !**

**L'intersyndicale CGT Educ'action, SNUEP-FSU, SNEP FSU, Sud Éducation, SNALC, SNCL FAEN, SIES, appelle les collègues à se mettre en grève le Jeudi 27 septembre.**

L'intersyndicale de la voie professionnelle s'est réunie **mardi 11 septembre 2018**.

Elle considère que le calendrier imposé par le ministre ne permet pas de discuter réellement de son projet de réforme de la voie professionnelle qui aura pourtant un impact majeur sur les personnels et les élèves.

Pour nos organisations syndicales la finalité de la voie professionnelle est de permettre, à la fois une insertion immédiate dans la vie active et des possibilités de poursuite d'études réussies. Les grilles horaires élèves proposées vont à l'encontre de ces objectifs, elles vont entraîner des suppressions de postes dans toutes les disciplines. Les « secondes par famille de métiers » censées retarder l'orientation seront également source de suppression de postes en permettant un remplissage optimum des classes. Nos syndicats considèrent aussi que les incertitudes qui subsistent sur les modalités de restructuration de la filière GA sont inacceptables.

La volonté d'implantation d'unités de formation en apprentissage dans tous les lycées professionnels la mixité des parcours qui induira, de fait, la mixité des publics et des parcours qui menace à terme les conditions de travail et le statut des professeurs de lycée professionnel.

Ces dispositions doivent être mises en œuvre dès la rentrée de septembre 2019 et le projet de grilles horaires, qui entérine les suppressions de postes et les baisses des horaires disciplinaires, sera soumis au vote du CSE le 10 octobre. Il y a donc urgence à s'opposer fermement pour obtenir une autre réforme qui vise réellement l'excellence.

L'intersyndicale CGT Educ'action, SNUEP-FSU, SNEP FSU, Sud Éducation, SNALC, SNCL FAEN, SIES exige que ces projets de textes soient retirés de l'ordre du jour du CSE et qu'une véritable concertation ait lieu avec la profession.

Il y a donc urgence à construire le rapport de forces pour obtenir une autre réforme.

L'intersyndicale **CGT Educ'action, SNUEP-FSU, SNEP FSU, Sud Éducation, SNALC, SNCL FAEN, SIES** appelle les personnels à se mobiliser en :

- **Organisant des heures mensuelles d'information intersyndicale la semaine du 17 au 21 septembre 2018 dans tous les établissements** pour informer la profession des conséquences de la réforme ;

- **Construisant ensemble une journée de grève le jeudi 27 septembre 2018.**

Montreuil, le 13 septembre 2018

**CAPA HORS CLASSE 2018**

La CAPA Hors Classe 2018 s'est réunie le 28 juin 2018 sans connaître le contingent de promotions. Le contingent est arrêté par décret ministériel. Nous avons eu connaissance, le 19 juillet 2018, du nombre de promotions pour l'académie de Nantes (105). C'est la première année que la date de publication est si tardive. En 2017, le nombre de promu-es était 99.

Promotion 2018	Total	Échelon 11	Échelon 10	Échelon 9
Promouvable	614	100	334	180
<b>Promu-es</b>	105	62	43	0
Taux	17,1	62	12,87	0

**Pour connaître votre reclassement, consulter notre site [nantes.snuep.fr](http://nantes.snuep.fr) à la rubrique promotion puis Hors Classe**

**Déclaration du SNUEP-FSU**

Les gouvernements changent mais la Fonction publique continue de subir des politiques délétères. En un an, la Fonction publique et ses agents ont été confrontés à des mesures seulement régressives :

- retour du gel du point d'indice,
- suppression de 120 000 postes, décision d'un jour de carence dans le cas d'arrêt de travail, augmentation des cotisations vieillesse et maladie au 1<sup>er</sup> janvier entraînant historiquement une baisse nette des salaires, annonce de la contractualisation croissante et « discussions » dans le cadre de CAP 22 sur une déstructuration progressive du statut de la fonction publique.

La situation actuelle commande des mesures de rattrapage.

Le SNUEP-FSU revendique la fin de toute politique de gel du point d'indice, et demande son indexation sur les prix ainsi que l'attribution de 60 points additionnels.

Le SNUEP-FSU exige des négociations salariales annuelles.

Le SNUEP-FSU est porteur de propositions de revalorisation de l'ensemble de la carrière des personnels.

Une véritable revalorisation doit passer par la suppression de la HC et de la nouvelle classe exceptionnelle, accompagnée de la remise à plat des grilles de rémunérations et des rythmes d'avancement.

Le SNUEP-FSU dénonce et combat tout dispositif d'avancement ou de rémunération basé sur la notion subjective de mérite.

Le SNUEP-FSU revendique des carrières revalorisées, parcourues à un rythme unique le plus favorable aux agent-es, sans obstacle de grade.

Pour cette CAPA, nous siégeons sans connaître le contingent officiel, un premier pas vers le mépris des instances, que le gouvernement semble décider à fusionner et transformer en chambre d'enregistrement a posteriori.

Nous nous réjouissons qu'une majorité des promues soit issus du 11<sup>ème</sup> échelon. Toutefois le contingentement des appréciations «excellent» à 10 % par échelon, presque respectée ici (12,5 % au 9<sup>ème</sup> et 9,5 % au 10<sup>ème</sup>) conduit à la promotion de 10<sup>ème</sup> échelon à la place de 11<sup>ème</sup>, ce que nous dénonçons. Nous avons relevé plusieurs cas de collègues du 11<sup>ème</sup> échelon dont l'inspection est antérieure à 2012 et qui ont des avis à consolider. Le SNUEP-FSU demande que l'appréciation puisse être réévaluée à la hausse les prochaines années.

Le SNUEP-FSU demande aussi que les avis de chefs d'établissement ne soient pas contingentés, les classes d'âge des enseignant-es n'étant pas les mêmes d'un établissement à l'autre...

Les commissaires paritaires du SNUEP-FSU  
Cécile CHENE et Serge BERTRAND

**Notre métier, leur avenir**

Un syndicat pour faire corps !





Pour le respect de nos droits :

**PAS TOUCHE**

**AUX CAP ET CHSCT !**

Le gouvernement a présenté aux organisations syndicales représentatives ni plus ni moins qu'un projet de « suppression du paritarisme » afin de faciliter une « déconcentration managériale » de la Fonction publique.

Il envisage une possible disparition des CHSCT (comités hygiène, sécurité, conditions de travail) en les fusionnant avec les CT. La disparition des CHSCT ouvrirait la porte au non respect par les employeurs publics de leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail.

Il a l'intention également de supprimer les compétences des représentants des personnels dans les CAP (commissions administratives paritaires) en prévoyant de ne plus les consulter sur :

- les projets de mouvement des personnels,
- l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement annuels nominatifs,
- certaines sanctions disciplinaires...

Cela donnerait davantage de marge de manœuvre aux chefs de service et d'établissement. Cette volonté

gouvernementale de contourner les élu-es des personnels est en contradiction avec le statut qui prévoit notamment que les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs représentants, à leur gestion collective et à l'organisation des services publics.

Ces orientations sont en rupture avec le travail réalisé actuellement par les représentant.e.s et les élu.e.s des personnels pour améliorer les conditions de travail, garantir l'égalité de traitement, proposer des améliorations et protéger les personnels de l'arbitraire de hiérarchies ou des erreurs de l'administration.

Nous refusons ces projets et demandons le respect et l'amélioration de nos droits.

La pétition recueille actuellement 26 837 signatures.

**Signez et faites signer pour le respect des droits des agent-es !\***

\*Pétition en ligne sur [nantes.snuep.fr](http://nantes.snuep.fr)

**Non-titulaires**

**Contractuel-les réemployés :  
attention aux variations de quotité proposées à signature !**



Prise par l'urgence des remplacements de titulaires comme des BMP restant vacants à la rentrée, l'administration reporte cette pression sur les TZR sans affectation en exercice, et surtout, sur les agents contractuels, qu'ils soient en attente d'un éventuel renouvellement de leur CDD antérieur ou d'une affectation (CDI). De ce fait, dans nombre de cas, l'affectation unilatérale précède très souvent illégalement la proposition de « contrat » et certain-es ont déjà signé des procès-verbaux d'installation sans même recevoir une preuve contractuelle de leur engagement ou du service réellement attribué. Quant aux contrats et affectations proposées, ils peuvent s'avérer plus défavorables qu'une situation antérieure, mais comporteront à nouveau, dans nombre de cas, des mentions irrégulières, comme nous l'avons souligné lors de la réunion d'information tenue, en présence d'un avocat en droit public, le 4 juillet

dernier. Et pourtant, l'obligation de conformité des contrats aux lois et règlements, reconnue par le Conseil d'Etat depuis 2008 (CE 31 décembre 2008, n° 283256), s'impose à l'administration, qui ne peut donc, en cas d'irrégularité démontrée par l'agent, s'exonérer d'une régularisation de l'engagement.

Lire la suite ...

**CAS DES CDD** : On ne peut certes ignorer sans risques que l'administration reste détentrice d'un pouvoir de modification unilatéral des contrats pour des raisons de nécessité de service et d'intérêt général, et que l'agent contractuel ne peut lui-même se prévaloir d'un droit acquis au renouvellement d'un engagement à durée déterminée ou de certaines de ses clauses. **Les refus opposés aux « propositions » de l'administration, dans les 8 jours suivant leur notification, peuvent donc entraîner perte volontaire de l'emploi et donc, absence de droit au chômage**, ce que cette administration ne s'est pas privée de rappeler dans un courrier du 26 juin dernier. Et ce, même si la démonstration pouvait être faite ensuite, avec quelques conséquences indemnitaires, d'une erreur manifeste d'appréciation de la part de l'employeur public (CE 10 juillet 2015, n° 37415). **Mais il restera toujours possible, après signature d'un nouvel engagement, de saisir l'administration d'une demande de régularisation**, si le besoin local correspondant fait apparaître un service fixé par le chef d'établissement à une hauteur supérieure à celle établie dans le contrat à « temps incomplet » déjà signé, ou encore si une minoration des obligations de service a été méconnue, ou encore si la qualification même de « temps incomplet » se trouve elle-même illégalement donnée dans le contrat à une quotité d'exercice supérieure à 70 % et ne pouvant relever que du « temps partiel » (imposé sans demande de l'agent, en violation de la réglementation). Dans ce dernier cas, et si la quotité est comprise entre 80 et 90 %, c'est également une nécessaire régularisation financière qu'il faut exiger, puisque la rémunération devrait s'établir, non plus au strict prorata, mais suivant une formule de majoration ([quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7] + 40 ; soit, par exemple, et déjà à 80 %, une rémunération à fixer à 85,7 % de celle du temps complet). Sans parler des services supérieurs à 90 % qui, faute de traduction législative ou réglementaire, devraient être assimilés au temps complet.

**CAS DES CDI** : Le rectorat tente cette année de contourner le principe de la conservation de l'emploi et de la rémunération contractuelle afférente à la quotité fixée dans le contrat initial de requalification en CDI, en indiquant dans sa note de service que les variations de quotité entraîneront « nouveaux contrats », là où, précédemment, il tentait de les imposer via avenants à caractère seulement provisoire, car au moins bornés à la durée de l'affectation proposée. Les syndicats de la FSU se sont adressés au recteur, et ont dénoncé très tôt cette pratique illégale qui annihile, en cas de signature par l'agent d'un « nouveau contrat » comportant révision à la baisse de la quotité d'exercice, les garanties que lui offraient les clauses de son précédent engagement en CDI, et assimile de facto sa gestion à celle d'un CDD. **Il ne faut donc pas signer une modification de l'engagement à durée indéterminée, si elle est défavorable, et notamment refuser de signer tout « nouveau contrat » établi en lieu et place d'un simple avenant comportant date de fin d'effet, même si on aurait consenti à une telle modification sous cette dernière condition.** **Rappel : les agents en CDI disposent d'un mois pour accepter ou refuser une modification d'un élément substantiel de leur contrat, comme un changement proposé du lieu de travail lui-même, ou de la quotité (article 45-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).** Si le rectorat a également averti les CDI par courrier du 4 juillet dernier du risque de licenciement au motif d'un refus de l'agent, cette possibilité et non obligation (article 45-3, 4°) est, du fait de l'encadrement réglementaire d'un licenciement demeurant qualifiable de perte d'emploi involontaire, largement théorique, car elle suppose l'engagement d'une procédure entourée de toutes les garanties d'un licenciement économique (article 45-5), y compris recherche préalable de reclassement, forcément longue. Ce que l'administration n'a, à l'heure actuelle, pu mener à son terme pour aucun-e contractuel-le employé-e en formation initiale dans les établissements scolaires du second degré de l'Académie, des besoins s'étant dégagés y compris en cours de procédure.



**Ne pas hésiter à nous consulter en temps utile, par mail préalable à [nontitulairesnantes@snupe.fr](mailto:nontitulairesnantes@snupe.fr), ou en nous appelant au 06 04 05 49 99**

**Delphine LEMOINE**

## SYSTÈME UNIVERSEL DE « RETRAITE PAR POINTS » : C'EST NON !

La réforme des retraites, qui s'annonce être la plus importante du quinquennat, vise à mettre fin aux 42 régimes de retraite actuels pour les remplacer par un système unique de « retraite par points ». Aujourd'hui, 95 % de notre système de retraite fonctionne par répartition. Les cotisations du moment financent les retraites du moment et elles sont constitutives des futurs droits à la retraite. Ce système collectif a pour principe la solidarité entre les générations. Sa principale qualité : la sécurité de son financement, qui repose sur la masse salariale globale.

## UN SYSTEME UNIVERSEL DE « RETRAITE PAR POINTS » : C'EST QUOI ?

Dans un système universel de « retraite par points », le salarié cumule tout au long de sa carrière professionnelle des points acquis en fonction de la valeur d'achat du point : le montant de la retraite est alors déterminé en multipliant l'ensemble des points accumulés par la valeur du point à la liquidation des droits. Qui décidera de la valeur d'achat et de liquidation du point ? Le gouvernement, en fonction des « aléas » du contexte économique ! Jean-Paul Delevoye, en charge des discussions avec les organisations syndicales sur le dossier des retraites, a déclaré au cours d'un colloque au Sénat le 19 avril : « Le vrai sujet, c'est que le système de demain soit adaptable soit aux périodes de tempêtes soit aux périodes de croissance... Et que nous puissions, sans psychodrame, avoir cette capacité d'adaptation. » Ce qui signifie en clair que la valeur du point au moment de la liquidation pourrait

varier, d'année en année, en fonction des conditions économiques. Dans ce système, il n'y a plus de montant garanti des retraites, le gouvernement fixant à intervalle régulier la valeur du point. Le calcul actuel de la pension des fonctionnaires se fait sur le traitement des 6 derniers mois, avec la réforme il se ferait sur l'ensemble de la carrière, intégrant elle aussi les périodes de chômage, les « petits boulots », les périodes de formation, les temps partiels, les congés maternité...

Cela est contradictoire avec les attentes des salariés, qui ont pour exigence le maintien de leur niveau de vie grâce à une pension proche de leur salaire d'activité, un départ à la retraite à l'âge de 60 ans et la reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé.

### Calendrier prévu par le gouvernement :

- **Avril 2018 – Décembre 2018** : discussions avec les organisations syndicales à partir du document intitulé « Vers un système universel de retraites »
- **Décembre 2018 – Juin 2019** : processus législatif
- **Juillet-août 2019** : adoption de la « réforme »

## VERS UN SYSTÈME DE RETRAITE PAR CAPITALISATION

La mise en place d'un système universel de « retraite par points » impliquerait inévitablement la mise en place de retraites « supplémentaires » fonctionnant par capitalisation, le salarié mettant de côté de l'argent en vue de sa propre retraite. J.-P. Delevoye ne s'en est pas caché : « Il ne faudra pas s'interdire de travailler sur les moyens de développer aussi une épargne longue. ». Or, dans le même temps, la Commission européenne pousse à l'élargissement de fonds individuels de retraite par capitalisation, comme les « produits paneuropéens d'épargne-retraite individuelle » (PEPP)...

On passerait d'un système de solidarité intergénérationnelle à un système individuel. C'est bien la volonté de changement de société voulu par le gouvernement qui a pour but, de tourner toute l'économie nationale vers les actionnaires et les entreprises, au détriment des droits de la population et de toute solidarité.

**Rien n'est inéluctable : tous ensemble, déterminés,  
nous pouvons contrer la volonté du gouvernement et du patronat !**

**C'est notre travail qui crée les richesses  
et elles ont été multipliées par 4 en 30 ans !**

Les stages vous permettent d'être informé de vos droits afin de pouvoir vous défendre et agir collectivement contre des décisions autoritaires. Ils permettent aussi de rencontrer d'autres collègues, de partager des expériences vécues, de confronter des situations... C'est pourquoi il est important de participer à ces stages. C'est un droit pour tous les personnels, titulaires ou non. Le chef d'établissement ne peut pas vous demander de récupérer vos heures. En participant à un stage, vous n'aurez aucun retrait de salaire.

Le SNUEP-FSU organise deux stages sur les thèmes suivants :

**« Être enseignant non titulaire de l'Éducation Nationale : vos droits, vos perspectives, vos représentants. »**  
le **jeudi 22 novembre** 2018 à la Bourse du travail à Angers

Voici les thèmes abordés par nos deux intervenantes, Cécile CHÉNÉ et Delphine LEMOINE lors de ce stage :

**Conditions de travail, d'emploi, de rémunération ;  
accès au CDI, problématique des concours ;  
modifications réglementaires récentes ; les différents congés.**

**« LA RETRAITE : des droits à préserver et à conquérir »**  
le **mardi 20 novembre** à la Bourse du Travail à Angers

Il y a 4 ans, la loi « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » était publiée... Or, voilà qu'en 2017 le Président annonce déjà une nouvelle réforme pour « restaurer la confiance des français dans leur système de retraites »... Comment croire à la sincérité d'un tel objectif quand le gouvernement pose comme préalable l'absence de financement supplémentaire et évite d'emblée la question des finalités du système de retraites ? Le gouvernement entend mettre en place un système où « un euro cotisé donnerait les mêmes droits ».

**Quid alors de la continuité du salaire avec un objectif clair de taux de remplacement ?**

**Quel niveau de vie veut-on assurer aux retraités ?**

**Quelle part leur attribuer en fonction de l'évolution démographique ?**

Voilà quelques unes des questions que la FSU pose pour entrer dans ce débat.

La transformation d'un système par annuités en un régime à points ou à comptes notionnels pose de

nombreuses questions dans la Fonction publique. Il remet en cause le code des pensions lié au statut de la Fonction publique et interroge de fait sur le devenir des droits garantissant un niveau de pension comme le calcul sur l'indice des six derniers mois ou la pension de réversion sans condition d'âge ni de ressources.

Cette réforme viserait à individualiser la retraite jusqu'ici basée sur la solidarité intergénérationnelle.

Si le système actuel peut être réformé c'est en renforçant les mécanismes de solidarité, en consolidant les avantages familiaux, les périodes de chômage, de maladie, en cherchant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes... C'est aussi en posant

le débat sur le financement des retraites.

**Frédéric ALLEGRE du bureau national en charge du dossier retraite et Jacques FOURGEAUD, retraité, membre de la Fédération Générale des Retraités (FGR) animeront cette journée de formation syndicale.**



L'autorisation d'absence pour formation syndicale est formulée par écrit, adressée au recteur, par voie hiérarchique **au plus tard 30 jours avant le stage.**

Le modèle que vous trouverez sur notre site académique ([www.nantes.snupep.fr](http://www.nantes.snupep.fr)) doit être complété et adapté à la situation titulaire (ou non-titulaire). Nous prévenir de votre participation par mail à [sa.nantes@snupep.fr](mailto:sa.nantes@snupep.fr) dès le dépôt de votre autorisation d'absence.