

BULLETIN de l'académie de NANTES



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

N°72 novembre 2019

EDITO

Trois mois après la rentrée, alors que le rectorat et les DSDEN réunissent les CT pour nous faire le bilan de la rentrée, les chiffres qui nous sont présentés contredisent lourdement les satisfecits du Ministre sur sa « rentrée réussie » ! L'austérité qui a prévalu (encore une fois) sur le budget de l'Éducation Nationale pèse lourd sur les conditions d'étude des élèves. Elle pèse aussi sur les personnels qui en plus de voir les effectifs de classe augmenter ont des salaires gelés.

Alors que les difficultés professionnelles des personnels du second degré s'expriment de mille façons, et parfois de manière dramatique, la prétendue priorité du gouvernement ne prévoit aucune création de postes de CPE, d'AED, d'assistants sociaux, de PSY- l'EN, d'infirmiers, de médecins scolaires, d'agents administratifs et le service public d'information et d'orientation de l'Éducation Nationale est démantelé !

Les premiers éléments du budget 2020 sont parus et malgré la priorité à l'Éducation Nationale que prétend donner le gouvernement, les besoins du second degré et de ses personnels ne sont pas entendus. Les 440 suppressions d'emplois en 2020 portent à 6290 le nombre de suppressions sur les trois budgets 2018-2019-2020, alors que les effectifs d'élèves auront augmenté eux de 99 300 élèves sur la même période. De quelle priorité parle le Ministère ?

Serons-nous enfin entendus ? La dégradation de nos conditions de travail n'a-t-elle pas suffisamment été pointée par les professionnels que sont les enseignants eux-mêmes ? Les témoignages de souffrance et de dysfonctionnement n'ont-ils pas été assez nombreux ? Il faut croire que non, puisque le Ministère n'a toujours pas répondu à l'avis du CHSCTM sur les souffrances générées par la réforme de la voie professionnelle...

La dernière enquête de l'OCDE montre que tous niveaux confondus, les enseignants français gagnent 22 % de moins que la moyenne des pays développés en milieu de carrière. Cette injustice salariale à elle seule doit être combattue. Le projet porté par le gouvernement, de destruction de notre modèle social des retraites porte un nouveau coup à tous les salariés, et très précisément aux enseignants. Nous refusons le principe de la double peine : partir plus tard à la retraite – alors que l'espérance de vie en bonne santé diminue, avec moins de pension – 900 € mensuels de différence avec le système actuel, c'est NON ! **LE SNUEP FSU, avec l'ensemble des partenaires sociaux, organisations de travailleurs et de la jeunesse, s'oppose à cette réforme des retraites. Nous le dirons massivement et avec détermination à partir du jeudi 5 décembre. D'autres choix de société sont possibles.**

L'éducation est un investissement ! La fierté d'un service public, la fierté de l'enseignement public, la fierté professionnelle de ses agents nécessitent des créations de postes et une véritable revalorisation des personnels et des pensions !

Cécile CHENE
Secrétaire académique

**A partir du 5
décembre,
tous mobilisé.es
contre la réforme
des retraites**

**Lieux de rendez-vous sur:
nantes.snuep.fr**

> Edito	01
> Retraité.es	02-03
> Motion CA : Retraite	03
> Muations	04
> Non titulaires	05
> Conditions de travail	06
> Stage ASH	07
> Formation syndicale	08
> Stage retraite	08

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

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

Leur avenir c'est mon métier



Rapport El Khomri sur les métiers du grand âge, 2020-2024

Le 29 octobre 2019, Myriam El Khomri a rendu un rapport destiné à revaloriser les métiers du grand âge. Ce texte doit nourrir le projet de loi annoncé par le gouvernement avant la fin de l'année. Le rapport Libault a pointé cette question comme une priorité : ces métiers souffrent d'une pénurie de personnels qui subissent des conditions de travail particulièrement pénibles. Les personnels (une grande majorité de femmes) sont mal payés et peu formés. Conséquences : des difficultés de recrutement et un turn-over important. Depuis plus d'un an, les mobilisations dans le secteur des EHPAD et de l'aide à domicile ont révélé une maltraitance institutionnelle qui a forcément des répercussions sur la qualité du service rendu aux personnes âgées. Le rapport signale que la situation est « *une menace bien réelle pour l'accès des personnes en perte d'autonomie à un accompagnement social et sanitaire effectif et de qualité. Une réaction vigoureuse et d'ampleur des autorités publiques doit s'engager sans tarder* » pour des raisons éthiques, économiques, financières et « *pour préserver la transformation en cours de notre système de santé (recrudescence des arrivées aux urgences et à l'hôpital)* »

Après un constat de la situation, le rapport présente un plan d'action selon 5 axes :

- Assurer de meilleures conditions d'emploi et de rémunération.
- Réduire la sinistralité et améliorer la qualité de vie au travail.
- Moderniser les formations et changer l'image des métiers.
- Innover pour transformer les organisations.
- Garantir la mobilisation et la coordination des acteurs et des financements.

On ne peut que souscrire au constat, qui insiste sur les forts besoins en recrutement et la nécessité de revaloriser les métiers du grand âge. Pour améliorer les conditions de prise en charge des personnes en perte d'autonomie et répondre au vieillissement démographique, près de 93 000 postes devront être créés d'ici 2024. Pour pourvoir les postes vacants, 26 000 professionnels devront être formés sur la même période.

La mission a fait le choix de centrer ses travaux sur deux métiers, considérés comme pivot : les professions d'aide-soignant et d'accompagnant à domicile. Ces métiers, actuellement, sont mal rémunérés, notamment au domicile, souvent en-dessous du SMIC, sans véritablement de perspectives d'évolution. Ainsi, le taux

de pauvreté est élevé (17,5 % de ménages pauvres parmi les intervenants à domicile contre 6,5 % en moyenne pour l'ensemble des salariés). Les conditions d'exercice de ces métiers sont très difficiles et le secteur bat les records en termes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Des situations de non-respect du droit du travail sont régulièrement constatées. Travail à temps partiel subi et horaires fragmentés sont nombreux. Résultat : en six ans, baisse de 25 % des candidatures aux concours d'accès des professions d'aide-soignant et d'accompagnement éducatif et social. Par ailleurs, la diversité et le cloisonnement des organisations professionnelles (conventions collectives différentes notamment) constituent un frein réel à une claire visibilité de la question.

Les principales mesures :

Axe 1 : Assurer de meilleures conditions d'emploi et de rémunération :

- Ouvrir 18 500 postes supplémentaires par an.
- Remettre à niveau au plus tard au 1er janvier les rémunérations inférieures au SMIC.
- Aller vers un socle commun aux différentes conventions collectives.
- Négocier une offre nationale compétitive pour équiper les accompagnants à domicile de véhicules propres pour aider à la mobilité des professionnels à domicile.

Axe 2 : Réduire la sinistralité et améliorer la qualité de vie au travail :

- Introduire une sensibilisation à la prévention des troubles musculo-squelettiques dans la formation des futurs professionnels.
- « *La future loi retraite doit pouvoir offrir l'opportunité d'approfondir les réflexions* » sur la prise en compte de la pénibilité dans le secteur.
- Imposer 4h de temps collectif pour les professionnels.
- Développer les groupements d'employeurs en les exonérant de TVA « *pour faciliter le recrutement dans les territoires ou filières en tension, de partager des salariés pour faire face aux fluctuations ou au fractionnement de l'activité.* »

Axe 3 : Moderniser les formations et changer l'image des métiers :

- Supprimer le concours d'aide-soignant et assurer l'inscription dans les centres de formation pour les formations initiales.
- Garantir la gratuité de la formation hors frais d'inscription.
- Réduire drastiquement l'éventail des diplômes (chantier ouvert en 2020) et développer des passerelles.

Aller à une fusion AS / DEAES pour un métier unique de niveau IV.

- Développer la VAE. Développer la voie de l'alternance.
- Développer de nouvelles fonctions en matière d'animation des équipes, de tutorat et d'enseignement, de prévention sanitaire.
- Mettre en place la fonction d'aide-soignant coordonnateur.
- Ouvrir aux aides-soignants expérimentés de la Fonction publique un grade terminal en catégorie B (« compensation appropriée pour la suppression de la catégorie active dans le cadre de la réforme des retraites ») « pour tenir compte de la perte future »

Axe 4 : Innover pour transformer les organisations :

- Créer une pratique avancée en gérontologie.
- Favoriser pour les employeurs de proposer des postes sur des doubles compétences (financement de temps partiel de postes d'auxiliaires de vie sur des missions de médiation numérique, culturelle et sociale, complémentaire aux soins).
- Promouvoir un nouveau métier : « care manager » pour assurer la coordination territoriale. Métier à mieux définir et à valoriser. Niveau bac +2 ou bac +3.

Premières remarques :

Le décalage est manifeste entre les besoins énormes et les propositions de financement. Aucune programmation n'est prévue pour augmenter les recettes. L'exemple du PLFSS 2020 est significatif : les quelques mesures financées pour la perte d'autonomie le sont par redéploiement. L'empilement des dispositifs (observatoires, conférences, plateformes...) est impressionnant et pose la question de l'efficacité d'une telle construction.

Certaines mesures ne manquent pas d'intérêt mais elles appellent au moins deux remarques :

- Elles confirment l'état dramatique des conditions de travail des personnels et de rémunération (parvenir au SMIC en 2021, imposer 4h mensuelle de coordination, envisager une formation spécifique en gérontologie...).
- Elles ne répondent pas à l'urgence de la situation en termes de nombre de personnels, de formation et de statut.

Concernant la formation des personnels, la recherche d'économie est flagrante en termes de formation initiale et de formation continue. Le rapport est peu ambitieux.

Motion CA : Projet de réforme des retraites

Le projet de réforme des retraites, s'il est adopté, sera lourd de conséquences pour les enseignant·es. Les estimations sont de l'ordre d'une baisse de pension comprise entre 300 et 800 € par mois. Et loin de réduire les inégalités, les femmes seront encore plus lourdement touchées car leur carrière est souvent moins linéaire, rapports ministériels à l'appui, elles touchent moins de primes que leurs homologues masculins et elles seront défavorisées par une prise en compte beaucoup moins favorable des enfants élevés. Lors d'un débat sur les retraites en octobre dernier à Rodez, le président Macron s'est saisi de la question des futures retraites des enseignant·es et a affirmé que pour envisager une augmentation des pensions il faudrait travailler davantage et amputer les congés scolaires !

Cette déclaration est d'un mépris total pour l'ensemble de notre profession ! Le travail d'un·e enseignant·e ne se limite pas au temps passé devant les élèves. En 2013, la DEPP, service du ministère publiait dans une note que le temps de travail hebdomadaire des enseignant·es du 2nd degré était compris entre 37h30 et 43h selon le corps et la discipline. Plus que le temps de travail moyen de l'ensemble de la population française ! Et c'est sans prendre en compte l'alourdissement de la charge de travail et les dégradations des conditions de travail liées à la réforme de la voie professionnelle, enclenchée à la rentrée ! Une enquête menée au mois d'octobre par l'intersyndicale de la voie professionnelle auprès de l'ensemble des PLP montre que 91,5 % des PLP qui ont répondu considère que cette réforme dégrade leur conditions de travail, 59,8 % des PLP directement concerné·es ont dû travailler davantage cet été pour préparer leur rentrée et enfin que 89,2 % des PLP considèrent ne pas être rémunérés suffisamment au regard du travail effectué.

C'est pourquoi nos organisations syndicales appellent l'ensemble des enseignant·es à se mettre en grève et à manifester le 5 décembre.



5 DEC. 2019
TOUTES ET TOUS EN GREVE

Le projet de réforme Macron/Delors de retraite par points constitue une attaque majeure. Ce système rompt avec les principes de solidarité, aggrave les inégalités (notamment entre les femmes et les hommes) et laisse le montant des pensions incertain puisque la valeur du point dépendra de la conjoncture économique. Le gouvernement refuse de consacrer davantage de ressources au financement des retraites, alors même que les ressources existent.
La majorité des salarié·es seront perdant·es, et tout particulièrement les enseignant·es, dont la pension va baisser de 300 à plus de 900 euros par mois.

À PARTIR DE 2025, TOUT L'ACQUIS DE L'ANCIEN SYSTÈME EST CONSERVÉ **FAUX**

En 2025, les droits à pension dans le système actuel sont recalculés une fois pour toute en point selon l'ancienneté et l'ancienneté déduits. Cette base crée donc un capital de départ en points pour chaque fonctionnaire et met à la prise en compte des 6 derniers mois de la carrière (donc les meilleurs salaires) pour le calcul des pensions. C'est la fin du Code des pensions lié au statut de fonctionnaire depuis 1945, acquis grâce au Conseil national de la résistance.

JE PARS D'ICI 2025, JE NE RISQUE RIEN ! **FAUX**

Prévu initialement en janvier 2020 pour « remettre le système à l'équilibre avant 2025 », de nouvelles décrets seront appliqués une fois la réforme des retraites votée à l'été 2020 : -5 par an tant que l'âge prévu (64 ans) ou la durée de cotisation (42 pour 40 ans) ne sont pas atteints. Avec la non prise en compte des années d'études, les deux options pénalisent les enseignant·es sans attendre 2025.

JE POURRAI TOUJOURS PARTIR À 62 ANS... OUI MAIS À QUEL PRIX ! **VRAI**

Depuis 2010, c'était l'âge légal et il n'était pas remis en cause, pas même à la Présidente. Mais pour « maintenir le système à l'équilibre » 64 ans devient l'âge « prévu » la nouvelle référence pour les calculs et partir à 62 ans est pénalisé par une décote de 10 %. Si, à la demande de la CFDT, c'est maintenant la durée d'attente qui est prise en compte, la décote est la même 43 ans pour un taux plein. Dans les 2 cas, c'est travailler plus longtemps pour maintenir les montants actuels ou partir à 62 ans avec beaucoup moins que dans l'actuel système. Ou est la « liberté de choix » ?

www.snuep.fr

GT Bilan des mutations 2019 et perspectives

Nous étions réunis pour la dernière fois dans cette configuration, puisque la loi Fonction publique est passée par là, réduisant les prérogatives des commissaires paritaires. L'an prochain, ce bilan sera présenté aux élus du CTA seulement. Ce déplacement du travail des CAPA vers les CT (qui deviendront des CSA après les prochaines élections professionnelles), ne doit pas selon le DRH du rectorat supprimer le dialogue social, car il y aura une discussion des lignes directrices de gestion en CTA. Le Ministère de l'Education Nationale est en chef de file sur les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité ministérielle, toutefois il sera possible pour les académies d'avoir des lignes directrices académiques. Dans ce cas, elles seront présentées au CTA du mois de janvier et soumises à approbation. Mais il n'y aura plus de concertation autour de la circulaire intra-académique. Ce travail de l'administration sans les organisations syndicales peut faire craindre une opacité sur les opérations de mutations. S'il nous restera possible d'assurer conseils et suivi tout relatif de nos saisissant.es à ces occasions, c'est la transparence et l'égalité de traitement qui se voient ainsi directement mises à mal pour l'avenir. Le respect d'éléments baréaux traduisant des situations objectives et diverses priorités pour l'examen des situations individuelles, dont le caractère, même reconnu par la Loi, demeure indicatif, ne peut plus être garanti au grand nombre, comme c'était le cas auparavant par notre présence face à l'administration...

Sur les mutations 2019, l'inter reste caractérisée par le peu de mobilité constatée du fait de la mutation en deux temps des personnels du second degré, avec une phase inter-académique « en aveugle » qui aboutit à une forte proportion de demandeurs « obligatoires » (stagiaires, réintégrations) ; peu de titulaires de l'académie prennent le risque de cette mutation à l'aveugle. De plus, le taux de maintien des stagiaires dans l'académie ne cesse de baisser depuis 2 ans, il était cette année à 27 % pour l'ensemble des stagiaires et 43 % pour les stagiaires anciens contractuels.

A l'intra, sur l'ensemble des mouvements du second degré, il y avait 88 postes offerts en moins mais 80 participants en moins (le rectorat relie cette baisse de participants à la baisse du nombre de stagiaires). Comme les années passées, près de la moitié des participants ont demandé en premier vœu la Loire-Atlantique. Les taux de satisfaction sur les premiers vœux sont inférieurs à ceux de l'an passé et 11 PLP sur les 119 participants obligatoires ont été concernés par une procédure dite d'extension.

On remarque à l'intra aussi une baisse du taux de mobilités volontaires, ce qui peut se comprendre au vu du faible taux de satisfaction. En effet, seulement un tiers des candidats déjà affectés dans un poste fixe dans l'académie obtiennent une mutation.

Le medecin conseil a accordé 105 priorités médicales sur les 195 demandes.

Sur les 1239 personnels mutés (tous corps du second degré confondus), 395 mouvements ont été liés à des libérations de postes intra-départementales.

Nous avons aussi noté une baisse dans les taux de satisfaction des Rapprochement de

Conjoint, notamment à l'intérieur d'un même département, cela est à mettre en lien avec la hausse des barèmes liés à l'ancienneté. Le DRH a rappelé qu'à ancienneté égale, la priorité légale doit être favorisée. Les TZR aussi ont été impactés par cette hausse du barème de l'ancienneté, car la bonification TZR n'a pas été réévaluée à hauteur de celle de l'ancienneté.

La FSU est revenue sur le problème de la situation sociale qui ne faisait plus pour la première fois l'objet d'un barème bonifié mais d'un suivi particulier qui génère l'incompréhension. Le DRH a rappelé que ce n'était pas une priorité légale... Hélas, cette absence de bonification sociale a notamment dégradé la situation de parents isolés. Nous continuerons lors de CTA sur les grandes lignes de gestion à porter nos revendications pour défendre le droit à la mobilité de l'ensemble des PLP.



DITES NON À LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE !



MUTATION INTER 2020

Fermeture du serveur le 09 décembre à 12 h

Contactez les commissaires paritaires académiques du SNUEP-FSU pour vos barèmes et étudier les différentes stratégies.

capanantes@snuep.fr

06 79 47 08 94

Nouvelle modalité de l'évaluation des agents contractuels

La Commission Consultative Paritaire (CCP) des agents contractuels d'enseignement, d'éducation, et d'orientation a été réunie ce 14 novembre pour discuter une nouvelle fois des modalités de l'évaluation des agents contractuels de l'académie de Nantes . Le projet n'a évolué qu'à la marge depuis les discussions du printemps dernier, et sera mis en application dès le premier semestre 2020, après information du Comité Technique Académique (CTA).

En bref, l'administration nous a présenté là **des grilles d'évaluation de compétences** (enseignants, enseignants documentalistes, CPE, PSY-EN contractuels), reprises du référentiel de compétences des enseignants et des grilles d'évaluation des titulaires lors du PPCR. Il existe un projet pour les CDD et un projet pour les CDI. Les MAGE étant en CDI devraient normalement être évalués avec les grilles des collègues en CDI.

Chaque projet est décliné par une grille « personnel de direction » et une grille « inspection ».

1- L'administration nous a détaillé les étapes prévues à ce stade pour les collègues en CDD.

Année	En cours d'année	En fin d'année
1 ^{ère} année	Visite-conseil (inspection) + entretien CdE	Avis de renouvellement (inspection + CdE)
2 ^{ème} année	Inspection « RDV de carrière » + entretien CdE	Avis de renouvellement (inspection + CdE)
3 ^{ème} année	Rien	Avis de renouvellement (CdE)
4 ^{ème} année	Rien	Avis de renouvellement (CdE)
5 ^{ème} année	Inspection « RDV de carrière » + entretien CdE	Avis de renouvellement (inspection + CdE)
6 ^{ème} année	Rien	Avis de renouvellement (inspection + CdE) CDIsation

Pour le dire simplement, les avis annuels des chefs d'établissement existent déjà et sont maintenus.

En CDD, un collègue peut maintenant s'attendre à trois visites d'inspection en six ans, si tout va bien, car si des difficultés sont repérées, il y aura programmation d'autres visites, notamment en troisième et/ou quatrième année.

2- Le rythme d'inspection pour les CDI serait celui préconisé par les textes en vigueur, à savoir une fois tous les trois ans au moins.

En cas d'évaluation positive, il sera possible d'obtenir un changement d'indice et donc une augmentation du traitement, conditionnée toutefois au budget de l'académie. En effet l'administration nous précise que le budget pour financer ces augmentations n'existe pas à l'heure actuelle ! Rappelons que nous étions à nouveau réunis pour discuter de la mise en œuvre dans l'Académie des dispositions de l'article 13 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016, et de son arrêté d'application du même jour, parus le 31 août 2016, il y a donc trois ans !

Il faut donc être très clairs : la rémunération des contractuels dans l'académie de Nantes ne sera pas revue à la hausse à court terme. Ce texte est pourtant d'ores et déjà appliqué pour ce faire dans d'autres académies depuis longtemps, comme à Rennes ou à Clermont-Ferrand par exemple. Il n'y a pas de raison de ne pas l'appliquer à Nantes.

Malgré nos demandes, répétées depuis maintenant plusieurs CCP, l'administration n'est toujours pas en capacité de nous fournir une vue statistique et un tableau d'ensemble des « carrières » des contractuels de l'académie.

Si vous avez été inspecté récemment, et que vous pensez, suite à cette évaluation, que vous pouvez prétendre à une augmentation de votre traitement, contactez-nous ! Les dispositions réglementaires sur l'évaluation professionnelle des agents non titulaires n'ont pas pour objet une mise sous contrôle permanent des contractuels, elles doivent nous donner à toutes et à tous la possibilité d'accès à une véritable progression de carrière, et une rémunération qui reflète notre expérience et la maîtrise de notre métier, contrairement à ce que cherche à en faire le rectorat de Nantes.

Il va falloir nous battre et envisager des actions collectives fortes pour faire bouger les choses ici !

Les élu-es FSU

Le silence assourdissant du Ministre

C'est avec gravité, colère et responsabilité que les membres de la FSU ont demandé le 6 novembre 2019 qu'une réunion extraordinaire du CHSCTM se tienne afin qu'une enquête soit diligentée suite au suicide de notre collègue Christine Renon et que des actions de prévention des actes suicidaires soient entreprises à tous les niveaux.

Assumant pleinement leur responsabilité de représentants des personnels, les membres de cette instance alertent régulièrement sur les risques psychosociaux qui pèsent sur les agents en partant du constat simple que : « *Le travail ne doit pas porter atteinte à la santé. Personne n'a le droit, par ses agissements, ses décisions ou ses manquements de porter atteinte à la santé d'autrui, pas même un employeur envers ses salarié-es ou ses agent-es* ». Contrairement à ce que pourraient laisser entrevoir les remontées ministérielles, cette situation est loin d'être isolée. **La FSU milite pour que l'acte de Christine Renon et d'autres soient reconnus en tant qu'accident de service.**

Force est de constater que le Ministère de l'Education Nationale reste dans le déni en pointant de supposées fragilités personnelles qui, quand elles existent sont amplifiées par une dégradation des conditions de travail, une perte de sens, une absence de soutien, d'aide ou de reconnaissance de l'institution. La dilution des CHSCT dans le futur Conseil social ne fera qu'aggraver cette situation.

Les réformes menées ces derniers mois, sans prise en compte de l'expérience des personnels, sans aucune

concertation, sans accompagnement réel conduisent à de telles extrémités. A de multiples reprises, le CHSCT a alerté sur ces risques sans que l'on tienne compte de son avis. Aucun enseignement n'a été retenu. Déjà en 2013 suite au décès d'un collègue enseignant dans la série STI2D la problématique du suicide au travail s'était déjà posée et l'administration était alors restée muette.

Il est urgent que les pouvoirs publics prennent leur responsabilité et la pleine mesure du phénomène. Qu'ils arrêtent d'éluder cette question ! Une action efficace pour transformer le travail en profondeur s'avère nécessaire et pas un énième plan qui laisserait l'action en plan. Face à un suicide au travail, le pire serait de rien faire.

Le ministre absent des réunions du CHSCT ne peut plus longtemps rester sourd à ces préconisations ni à celles du rapport parlementaire sur la prévention de la Fonction publique. Il y a désormais urgence à réaliser une étude d'impact objective sur les conditions de travail des enseignants.

Si comme l'affirmait en septembre le ministre, l'amélioration des conditions de travail devient réellement une priorité alors qu'il cesse de faire la sourde oreille à nos revendications et sorte de son mutisme. Dès le 5 septembre, la FSU a rétorqué lors du CHSCTM que ces propos étaient démentis par les faits et l'actualité lui a tristement donné raison. Deux mois plus tard, il n'y toujours pas de réponse alors que la situation est plus qu'alarmante !!

Congrès départementaux FSU

Le congrès national de la FSU se déroulera du 9 au 13 décembre 2019 à Clermont-Ferrand. Lors de cette semaine, les mandats fédéraux seront débattus ; ceux qui seront adoptés, guideront la politique fédérale de la prochaine mandature. Le congrès national est composé de délégués des syndicats nationaux, des sections départementales et des tendances.

Le conseil délibératif fédéral national (CDFN) a validé les textes préparatoires en juin. Le CDFN est le parlement de la fédération. Il est composé de représentant.es des syndicats nationaux, des sections départementales et des tendances (les trois piliers de la FSU). Ils ont été publiés dans le journal de septembre 2019. Chaque

adhérent.e peut proposer des amendements, généralement ils sont proposés par les syndicats nationaux, les sections départementales et les tendances.

Le SNUEP-FSU a choisi de proposer ses amendements lors des congrès départementaux. Ils ont tous été validés lors de notre conseil national du 8 et 9 octobre. Les adhérent.es du SNUEP-FSU académique ont porté nos amendements dans les 5 congrès départementaux. Pour être accepté, l'amendement doit obtenir 70 % des votes. Ce choix permet de faire connaître nos propositions au plus grand nombre. Nos mandats seront ainsi portés par plusieurs délégations départementales.



Stage académique FSU du 17 octobre

Une centaine de personnes présentes à cette journée, signe du besoin qu'ont les collègues de se retrouver et d'échanger sur leurs difficultés, leurs pratiques. Après une présentation de l'actualité sociale et une introduction sur la notion d'inclusion et son historique, les collègues sont intervenus et nous ont fait des retours inquiétants des établissements. Puis nous nous sommes interrogés sur la formation CAPPEI, ses objectifs, sa mise en place dans notre académie. Sous couvert d'instaurer une égalité entre collègues des différents niveaux, elle dégrade les conditions de formation des PE, qui perdent 25 % de temps de formation. Les PLP et PLC quant à eux ont beaucoup de mal à partir en formation du fait du problème des remplacements (enfin surtout de l'absence de moyens de remplacement dans le second degré !). Certains s'interrogeaient aussi sur la déconsidération qu'entraîne le fait de valider une certification sans formation (pour les collègues PLP en poste en SEGPA/EREA au moment de la création du CAPPEI). Pour une majorité des collègues présents, il est essentiel de dénouer l'indemnité d'exercice en ASH de la certification. L'après-midi, nous avons ensuite fonctionné en groupe : AESH, ULIS, SEGPA/EREA, pour aboutir à une plateforme de revendications.

Dans le groupe SEGPA/EREA, nous avons échangé sur les conditions de travail, l'évaluation, la formation continue, le CAPPEI et le DNB Pro. Les collègues ont insisté sur la

nécessité d'une action forte pour rendre visible les spécificités des SEGPA/EREA et sur les difficultés à mobiliser les parents d'élèves. Un courrier au recteur a été rédigé.

Au sein du groupe ULIS, le manque de formation et d'information, l'absence de réponse de l'institution sont revenus souvent. Pour certains l'isolement est de plus en plus difficile à supporter, il n'y a pas de soutien de l'établissement. Il a aussi été question du problème des orientations pour les élèves sortants, des effectifs, des places dans les structures et des orientations par défaut, les termes de détresse et de maltraitance ont été utilisés par les collègues...

Le groupe AESH a été l'occasion pour la FSU de recueillir les témoignages des collègues sur les nombreux dysfonctionnements de la rentrée afin de préparer une audience spécifique AESH avec le recteur.

La richesse des échanges, la diversité des pratiques d'une SEGPA, d'un ULIS, d'un établissement ou d'un département à l'autre ont montré que les collègues ont besoin de ces temps de réflexion, de questionnement et de discussion, temps de réflexion que seule la FSU propose.

Vous pourrez retrouver un dossier plus détaillé sur ce stage, sur notre audience au rectorat et sur les AESH sur notre site.

La loi de transformation de la Fonction publique

Promulguée le 6 août dernier la loi de transformation de la Fonction publique vient modifier en profondeur la vie des agent·es. Cette loi constitue une lourde remise en cause du statut de la Fonction publique par de multiples aspects.

Le premier effet visible est l'attaque faite au paritarisme et aux règles de gestion des personnels. Dans l'éducation nationale, les groupes de travail et les commissions administratives paritaires qui se réunissaient dans le cadre du mouvement disparaissent. Alors que jusqu'à présent, les commissaires paritaires, élu·es par chaque corps, pouvaient vérifier que les opérations liées au mouvement étaient effectuées dans le respect du cadre édicté par le ministère et les rectorats, elles ne pourront plus intervenir en amont des mutations. Ce n'est que dans le cas de recours qu'elles pourront accompagner les collègues. Et ce n'est qu'un premier pas puisqu'en 2021, les CAP concernant l'avancement de carrière et les promotions disparaîtront à leur tour.

Les comités techniques (CT) et les CHSCT, quant à eux, s'ils perdureront jusqu'en 2022, seront ensuite fusionnés ce qui engendre de vives inquiétudes sur la manière dont les questions relatives à la sécurité et aux conditions de travail pourront encore être défendues.

La loi de transformation de la Fonction publique vient aussi préconiser et faciliter le recours aux contrats. Celui-ci vient favoriser un recrutement de gré à gré, par les chefs d'établissements. Il est vecteur de précarité et d'inégalité entre les personnels. Il instaure une concurrence délétère entre les territoires alors que le recrutement de fonctionnaires et les règles de mutations qui y sont associées permettent d'assurer un service public de qualité tant en milieu urbain que dans les zones rurales.

Cette loi entend aussi favoriser les mobilités des personnels. Ces mobilités pourront être au sein des trois Fonctions publiques mais aussi entre le secteur public et le secteur privé. Ainsi, si un service est externalisé vers le secteur privé, un fonctionnaire pourra se voir proposer de partir vers le secteur privé et perdre son statut.

La loi de transformation de la Fonction publique est une réelle atteinte au statut protecteur pour les agent·es. Un an à peine après les élections professionnelles, le vote des collègues est bafoué puisque les organisations syndicales qu'ils et elles avaient choisies pour les représenter sont dessaisies des missions qui leur étaient allouées.

S'organiser syndicalement dans les EPLE.

Mieux connaître et utiliser le SNUEP-FSU pour défendre les droits des personnels.

Agir dans son établissement et au CA

Mardi 7 janvier 2020 de 9h30 à 16h

bourse du travail 49100 Angers

Matin :

L'histoire succincte du SNUEP et son fonctionnement.
La section locale : organisation, heure d'informations syndicales, droit de grève,

Après midi

Le conseil d'administration

La dotation horaire globale : les conséquences de la réforme, comment agir lors du CA.

Présentation des outils pour aider les adhérents (apporter une clé USB) :

- les mémentos,
- les textes de références,
- heures d'information syndicales (HIS),
- droit de grève ,
- le conseil d'administration, les différents conseils et commissions.

Pour participer, il faut déposer votre demande auprès de votre chef d'établissement au plus tard le **vendredi 6 décembre 2019**. Le modèle est sur le site **<http://nantes.snuep.fr/>**

Stage : Réforme des retraites

Le SNES a organisé un stage d'information sur les retraites. Un historique sur les retraites, puis une présentation du système actuel et du système à points nous ont été présentés.

Historiquement notre pension est un traitement continué, ce n'est pas une retraite, c'est la poursuite de la rémunération après l'activité. Jusqu'alors le montant de notre pension n'a pas de lien direct avec ce qui a été cotisé par le fonctionnaire durant toute son activité. Alors que pour Macron et son gouvernement la retraite est une allocation, les retraités ne sont pas loin d'être considérés comme des assistés...

Le système actuel a été déjà très fortement impacté par les différentes réformes successives :

- depuis 2003 nous sommes passés de 37,5 annuités à 42 (43 pour ceux nés à partir de 1972) ;
- l'augmentation de la décote,
- les augmentations des retenues sur les pensions de 7,85 % en 2010 à 11,2 % en 2020 ;

Les salariés du privé avaient eux aussi été très fortement impactés en 1993 avec la réforme Balladur.

Ces différentes réformes expliquent en grande partie les défaillances du système actuel mais plutôt que de revenir sur ce qui a augmenté les inégalités, Macron veut mettre en place un régime universel. Régime qu'il annonce plus juste, plus équitable et plus simple pour tous les salariés... Mais comment être plus juste quand les rémunérations pendant la carrière ne le sont pas ? Comment être plus équitable quand on fige les ressources des retraites à 14 % du PIB, alors que nous savons que le nombre de retraités va augmenter ? Cette réforme qui maintient un pseudo régime de répartition,

ne garantira plus aucun taux de remplacement, que ce soit dans le public ou dans le privé, nous n'aurons plus aucune visibilité sur le montant de notre future pension. La retraite par points existe déjà pour les complémentaires RAFP (dans le public) et AGIRC-ARRCO pour le privé. Pour cette dernière, depuis 2002, la valeur d'achat du point a augmenté de 40 %, sa valeur de vente de 25 % alors que les prix ont eux augmenté de 28 %, résultat une perte de pouvoir d'achat de plus de 10 % en 18 ans. La carrière entière sera prise en considération, par exemple prendre un temps partiel sera pénalisant (et ne sera pas compensé comme actuellement dans certains cas), nous serons dans l'obligation de faire des heures supplémentaires ou espérer des primes pour améliorer notre future pension.

Pour un enseignant, on estime une diminution de pension annuelle entre 5 000 et 10 000€, sans compter la pension de réversion qui ne restera pas à 50 %, sans compter les décotes si l'on part avant l'âge pivot... Le rapporteur Delevoye annonce dans tous les médias « une grande avancée » : chaque enfant donnera droit à une augmentation de 5 %. Mais cela ne compense même pas les 8 trimestres dans le privé et les 2 dans le public, qui diminuaient la décote pour les mères. Exit aussi les 10 % par parent dès le 3^{ème} enfant, et si l'on rajoute les temps partiels non compensés, encore une fois les femmes seront les premières touchées... Les retraites actuelles ont des mécanismes compliqués mais s'adaptant à des spécificités, le futur ne sera pas plus simple et il n'aura qu'un seul gagnant le patronat...

A la fin de cette journée une seule conclusion : mobilisons-nous et cela dès le 5 décembre !