BULLETIN de l'académie de NANTES

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC

N°73 février 2020

EDITO

Malgré les mobilisations massives et les actions qui perdurent contre sa réforme des retraites, le gouvernement continue sur sa lancée « droit dans ses bottes » et affiche son mépris face à une colère profonde. En effet, même si les taux de grévistes ont baissé, les personnels de l'Education Nationale ont largement participé aux manifestations de janvier et la mobilisation, en durant, prend des formes nouvelles d'action : défilés aux flambeaux, chorégraphies, jets des outils de travail … Alors que les collègues des lycées généraux sont mobilisés contre les E3C qui instaurent un bac « local », nous devons dans les LP de l'académie faire face à des dotations horaires en baisse, des regroupements de sections en enseignement général, des effectifs de classe en hausse… Face à ces conditions de travail qui se dégradent, nous devons agir collectivement. Le ministre refusant d'entendre les personnels, il est nécessaire de s'approprier et de multiplier les outils et les actions pour mettre un coup d'arrêt à cette politique et lutter contre la réforme de la voie professionnelle.

Le mépris de notre ministre est encore apparu clairement lors des discussions sur la revalorisation qui laissent sourdre son véritable objectif : identifier des tâches supplémentaires qui pourraient faire l'objet de primes et donc justifier une revalorisation basée sur un alourdissement des tâches. Les personnels de l'Education nationale ne se contenteront pas de promesses. Ils veulent une véritable revalorisation qui concerne tous les personnels sans contreparties et l'abandon du projet de loi sur les retraites. **Ne lâchons rien !**

Tous et toutes dans la rue le 20 février lors de la prochaine journée interpro !

Cécile CHÉNÉ
Secrétaire académique

20 février 2020

Nouvelle journée de convergence de grèves et de manifestations contre la réforme des retraites

Horaires et lieux des manifestations dans les différents départements sur notre site

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 des retraites 02-03
> Salaire : amateurisme ou enfumage ? 04-05
> 500 M€, un leurre 06
> Les scénarii 07
> Pétition Humanité, Droit d'alerte 08
> CTA du 21 janvier 09
> CAEN du 2 décembre 10
> Rupture conventionnelle ! 11
> Congés de formation 12

Leur avenir c'est mon métier

Une retraite par points, comment ça fonctionne ?
Pourquoi les salariés, et pourquoi particulièrement les fonctionnaires, ont-ils beaucoup à y perdre ?

Le gouvernement envisage de mettre en place un système de retraites par points.

Les cotisations sont transformées en points selon la **valeur d'achat du point**. La pension est déterminée par la **valeur de liquidation** (ou valeur de service) du point. Ces deux valeurs varient chaque année.
Il y a plusieurs techniques pour les determiner : par exemple, la valeur de service peut varier en fonction de l'âge au moment de la liquidation, ou encore le point peut avoir la meme valeur quel que soit son âge mais le système peut prévoir des minorations de pensions à partir d'un age pivot, etc.
Dans le nouveau système, la cotisation serait dûe sur l'ensemble des salaires et traitements (indemnités comprises) dans la limite de 10 000 euros par mois (3 "plafonds de la Sécurité Sociale").

La notion de nombre de trimestres disparaîtrait, un âge de départ possible serait maintenu, à 62 ans a priori, avec de possibles systèmes de « minorations » des pensions jusqu'à un âge « pivot », bien au-delà de 62 ans.
La réforme se ferait sur la base du slogan de campagne d'Emmanuel Macron « ***un euro cotisé donne les mêmes droits*** ».
Ce slogan en apparence simple et de bon sens pose pourtant de nombreuses questions, et en particulier :
- les mêmes droits, certes, mais QUELS DROITS ? Aujourd'hui, le système de retraites, même dégradé par les réformes, permet d'acquérir des droits qui s'expriment en pourcentage du meilleur salaire : on sait qu'en partant à tel âge, on aura tel pourcentage du traitement des 6 derniers mois (les 25 meilleures années dans le privé), c'est ce qu'on appelle **le taux de remplacement**. Avec un nouveau système par points, plus aucun objectif de cet ordre n'existerait : seule compte la valeur du point, qui varie d'une année sur l'autre. Dit autrement, on peut très bien se retrouver avec des pourcentages très faibles de son meilleur salaire dès lors que la valeur du point baisse.
- Autre question à poser : que se passe-t-il **quand l'euro n'est pas cotisé** ? Aujourd'hui, quand on interrompt son activité pour congé maternité, parental, chômage, etc, il existe des systèmes de majorations en termes de nombre de trimestres. Qu'en serait-il dans un nouveau système où l'euro cotisé est la mesure de toute chose ? JP Delevoye tente de rassurer en disant que des « points gratuits » seront donnés, mais sur quelle base le seront-ils ? (par exemple donnerait-on un forfait de points par enfant ou donnerait-on le nombre de points correspondant au meilleur salaire de la collègue ?, etc). Qu'en serait-il des pensions de réversion, c'est à dire les pensions versées au conjoint survivant, aujourd'hui sans plafond de ressources pour les fonctionnaires, ce que le gouvernement voudrait remettre en cause.

Tout euro perçu donnerait lieu à des cotisations et donc à des points, cela a au moins deux conséquences :
- on prendrait désormais en compte la totalité de la carrière alors que dans le système actuel, que ce soit dans le public ou dans le privé, les mauvaises années sont en partie « lissées ». Par exemple, le fait que les salaires de début de carrière sont très bas pour les fonctionnaires (un enseignant débute à 1,3 SMIC !!!) est en partie compensé par le droit à une carrière et donc par le calcul de la pension sur les meilleurs traitements, ceux de la fin de carrière. Avec la réforme Macron, ce ne sont plus les 6 derniers mois qui comptent mais l'ensemble des salaires, y compris les salaires -scandaleusement- faibles du début.
- cela signifierait pour les fonctionnaires la prise en compte des primes et indemnités. C'est une très mauvaise nouvelle pour toutes les catégories de personnels qui ont très peu de primes (les enseignants mais pas seulement), et c'est une très mauvaise nouvelle pour le service public quand on sait à quel point la politique de développement des primes est un formidable instrument de gestion différenciée des personnels: revaloriser certains seulement pour justifier le gel du salaire de tous les autres serait ainsi encouragé !

Les éléments de langage du gouvernement à l'épreuve des faits
Se battre pour nos retraites, c'est montrer qu'elles sont parfaitement finançables

L'argument du choc démographique
En 2000 il y avait 4 personnes de 60 ans ou plus pour dix personnes ayant entre 20 et 59 ans, en 2050 il y en aura 7 pour 10.
Ce n'est pas insurmontable si les taux de cotisation augmentent et si d'autres sources de financement sont trouvées.
Il n'est pas illogique, dans une société où les personnes

de plus de 60 ans sont plus nombreuses, que la société leur consacre davantage. C'est même un bénéfice pour la société que les retraités aient un revenu qui leur permette d'en être pleinement partie prenante. Passer d'environ 14 % du PIB comme c'est le cas actuellement à 18 ou 19 % environ permettrait de financer la retraite à 60 ans telle que la FSU la porte, ce ne serait pas un effort insoutenable.

Car à l'inverse, une société où les travailleurs se tuent à la tâche jusqu'à un âge avancé et où les personnes âgées sont maintenues dans la misère est-elle enviable ? Pour ne prendre qu'un exemple, l'augmentation du nombre moyen d'arrêts maladie constatée dernièrement est dûe en grande partie à la hausse des arrêts pour longue maladie, particulièrement entre 60 et 62 ans. Faire travailler les gens plus longtemps a donc aussi un coût financier et humain, c'est plus d'arrêts maladie à financer, ce sont aussi plus de souffrances et moins de possibilités de profiter de la vie en bonne santé.

Par ailleurs, l'argument du choc démographique nie les gains de productivité futurs : un actif de demain produira davantage en valeur qu'un actif d'aujourd'hui, et sauf à considérer que l'ensemble de ces gains de productivité doivent aller aux profits, ces gains de productivité permettent d'envisager un financement des retraites.

L'augmentation de l'espérance de vie n'a rien de définitif, c'est grâce à la protection sociale en général, grâce au système de retraites, que ces gains d'espérance de vie ont été possibles. On sait que l'espérance de vie en bonne santé baisse ou stagne, que l'espérance de vie baisse tout court aux Etats-Unis : est-ce cela que l'on veut ?

La FSU demande d'autres financements pour les retraites :

- pour avoir davantage de cotisants, il faut mener une politique de l'emploi. Aujourd'hui, plus de 5 millions de personnes sont privées d'emplois et condamnées à la précarité ou aux petits boulots, c'est un manque à gagner considérable pour les régimes de retraites. Cette politique de l'emploi pourrait passer par une modulation des taux en fonction de la politique de l'emploi menée par l'entreprise et par une majoration des taux de cotisation pour les employeurs qui réalisent d'importants profits.
- pour avoir davantage de cotisations, il faut davantage de salaires. Par exemple, les cotisations sur les bas salaires ont été très fortement réduites, ce qui incite à embaucher au SMIC : le cercle vicieux que cela entraîne, c'est moins de salaires et moins de cotisations dans les caisses de retraite, il faut en sortir ! Si les femmes étaient payées à leur juste qualification, le relèvement de leur salaire pour atteindre l'égalité salariale ferait là aussi progresser les cotisations.
- pour financer les retraites, il faut mettre à contribution les revenus financiers, en prélevant une partie des 250 milliards versés sous forme de dividendes.

L'argument de la simplicité et de la lisibilité

Il n'y a rien de plus illisible qu'un système dans lequel on ne peut pas connaître à l'avance le montant de sa pension !

Il n'y a rien de plus simple, à l'inverse, qu'un système qui assure un pourcentage du dernier traitement brut ou des meilleurs salaires dans le privé.

La complexité a été introduite par les réformes qui, à coup de décotes, de proratisations, de suppressions de droits aux uns d'abord puis aux autres ensuite, ont introduit des éléments d'incompréhension, c'est sur ces réformes qu'il faut revenir !

Salaires : amateurisme ou enfumage ?

Le ministère a réuni les organisations syndicales pour leur présenter la manière dont il envisage d'utiliser l'enveloppe de 500 millions d'euros dont il a annoncé la budgétisation pour 2021, les discussions sur la loi de programmation budgétaire étant encore renvoyées à plus tard. L'essentiel de la réunion a porté sur la présentation de plusieurs scenarii censés apporter une amélioration de la rémunération des professeurs, CPE et Psy-ÉN par l'attribution d'une prime d'attractivité dont les montants varieraient en fonction du nombre de personnels concernés, montants caractérisés par leur grande faiblesse. Les personnels en fin de carrière (hors classe et classe exceptionnelle) sont exclus, seule une possibilité d'amélioration des conditions d'accès à un nouveau grade étant envisagée. De surcroît, le représentant du ministère a annoncé en fin de réunion que la totalité des 500 millions ne serait pas consacrée à cette prime, une partie étant dévolue à la rétribution des formations obligatoires pendant les congés scolaires, l'autre à abonder les HS destinées à rémunérer le remplacement de courte durée.

Malgré les demandes de la FSU, le ministère, a été incapable de nous indiquer comment l'enveloppe globale serait répartie entre ces différents leviers.

Voici l'analyse du SNES-FSU de ces mesures que le SNUEP-FSU partage :

1/ Prime d'attractivité

Le principe est d'attribuer une prime sur une partie plus ou moins longue de la carrière, d'un montant dégressif et différent selon le nombre de personnels concernés et éventuellement le corps. Celle-ci serait appliquée au 1er janvier 2021 pour l'ensemble des ayants droits. Quatre scenarii sont proposés (voir document communiqué par le ministère consultable sur notre site).

Les scenarii sont exposés clairement et ne laissent pas de doute sur leurs modalités d'application. N'est envisagée que l'attribution d'une prime dont le ministère assure qu'elle concernera tous les personnels, enseignants, CPE et Psy-EN. Pourtant, le principe même d'une prime est de ne concerner qu'une partie des personnels d'un corps (pour exemple, il fallut se battre pour obtenir une indemnité pour les professeurs documentalistes, car ils ne bénéficient par de l'ISOE et celle-ci n'est toujours pas d'un montant équivalent à celui de l'ISOE). D'autre part toutes les études montrent que l'octroi de primes pénalise principalement les femmes.

Le ministère n'est pas en mesure d'indiquer si cette prime sera proportionnelle à la quotité de service ou forfaitaire.

Dans deux des scenarii, l'application de la prime crée une inversion de carrière pour les professeurs certifiés et assimilés, c'est-à-dire conduit à ce qu'un personnel voit sa rémunération diminuer lors d'un changement d'échelon. C'est le cas du 1er scenario entre les échelons 4 et 5 et du scenario 3 entre les échelons 3 et 4 (voir document d'analyse page 7).

Le ministère parle de compensation des effets de la réforme des retraites mais n'est pas capable de présenter des cas types (il admet que les cas types de l'étude d'impact sont faux et qu'il travaille avec le haut commissariat aux retraites et la DGAFP à en construire de réalistes) et encore moins de prouver que chacune de ces mesures sera de nature à compenser les pertes.

Pour le SNES-FSU, si, comme le prétend le ministère, la revalorisation doit concerner tous les personnels alors elle doit être de nature indiciaire.

2/ Amélioration des conditions d'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle

Constatant que des promotions au titre du vivier 1 ne sont pas toutes utilisées, le ministère propose de réduire la part de promotion réservées aux personnels relevant de ce vivier en faisant bouger le pourcentage 20/ 80 actuel, mesure nécessaire mais qui ne coûtera rien au ministère.

Pour les Professeurs des écoles, le ministère propose de majorer temporairement le taux de promotion à la hors classe, afin de rejoindre celui du second degré. En réalité, l'explication réside dans la jeunesse de ce corps (il a été créé en 1990), ce qui implique une répartition avec peu de personnels dans les échelons les plus élevés et explique l'augmentation progressive du taux de promotion. Le problème également, pour l'accès à la hors-classe des PE, est le faible taux de promotion des ex-instituteurs en raison de la composition du barème.

Pour le SNES-FSU, améliorer l'accès à la classe exceptionnelle est une urgence et les mesures proposées par le ministère vont dans le bon sens.

Toutefois, ce n'est qu'un petit pas qui ne coûte rien au ministère. Le SNES-FSU revendique l'augmentation du volume de la classe exceptionnelle, la suppression des deux viviers afin de donner à toutes et tous les mêmes chances d'y accéder.

3/ Renforcement du dispositif de formation pendant les vacances scolaires

Le ministère a publié, il y a un an, un décret lui permettant d'imposer des jours de formation continue pendant les vacances aux personnels (Formation imposée pendant les vacances). Ce décret prévoit, lorsque les personnels font des formations pendant les congés scolaires, de leur attribuer une indemnité. Le ministère veut utiliser ce décret pour contraindre les personnels à se former pendant les vacances scolaires et ainsi éviter des jours d'absence.

Pour le SNES-FSU, la formation continue doit se dérouler sur le temps de service. Les personnels utilisent déjà leur temps de vacances pour se reposer, pour préparer leurs cours et corriger leurs copies.

4/ Renforcement du dispositif de remplacement de courte durée dans le second degré

Le ministère veut abonder les volumes d'heures supplémentaires consacrées aux remplacements de courte durée sous le dispositif De Robien (Le remplacement des absences de courte durée). Ainsi il entend apporter une réponse aux absences des personnels.

Pour le SNES-FSU, un remplacement ne s'improvise pas, c'est un acte pédagogique. Localement, entre les professeurs, sur la base du volontariat, des solutions peuvent se trouver, mais le fait de pouvoir imposer de tels remplacement est inacceptable. Les moyens actuellement attribués aux établissements pour rémunérer le dispositif « De Robien » ne sont pas utilisés à ces fins, faute de demandes ce qui montre le caractère inadapté du dispositif. Enfin, assurer les remplacements en collège et en lycée ne relève pas des mêmes problématiques. En collège, la présence d'AED en nombre suffisant peut permettre d'assurer l'encadrement des élèves et leur apporter une aide dans leur travail lors des absences de professeurs. En lycée, cela nécessite de disposer de salle permettant aux élèves de travailler en autonomie. Aucun de ces deux points n'est actuellement réuni dans nos établissements. Dans de nombreux établissements le problème central est plutôt celui du remplacement de moyenne ou longue durée faute de TZR en nombre suffisant.

5/ Conclusions partielles

Pour le SNES-FSU, ce qui a été présenté ne constitue ni un plan de revalorisation ni même une première étape. Les mesures présentées relèvent plus du leitmotiv « travailler plus pour gagner plus » que de la revalorisation.

Un plan de revalorisation, c'est un montant global de revalorisation, un ensemble des mesures ainsi que la répartition entre elles du montant prévu, comme cela fut le cas lors des discussions sur le protocole PPCR.

Dans l'immédiat, la revalorisation doit concerner tous les personnels y compris les contractuels, avec le doublement de l'ISOE, son alignement pour les professeurs documentalistes et les Psy-ÉN, un statut de fonctionnaire pour les AESH et la revalorisation des débuts de carrière ; dans un second temps, elle doit s'appuyer sur une reconstruction des grilles et un dégel de la valeur du point d'indice, le tout sans contre parties .

500 M€ à l'éduc : un leurre de revalorisation… sous contre-parties

À l'occasion du 4e atelier de discussion du chantier de réforme des retraites, le ministère a présenté plusieurs mesures financées par la première enveloppe de 500 millions d'euros actée pour le PLF de 2021 et portant presque uniquement sur l'indemnitaire :

Plusieurs scenarii de mise en œuvre d'une prime d'attractivité dégressive d'un montant variable selon le nombre de collègues concerné.es ;

- Une amélioration des conditions d'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle ;
- Le renforcement du dispositif de formation pendant les vacances scolaires ;

Le renforcement du dispositif de remplacement de courte durée dans le second degré.

Ces mesures ne permettent pas de prendre en compte l'investissement de tous les collègues et ne répondent pas au déclassement salarial. Il est inacceptable que le ministère puisse concevoir la résolution de questions essentielles comme la revalorisation, le déroulement de carrière, le remplacement ou la formation continue à l'aune d'une enveloppe de 500 millions qui serait à « multi usages ».

La FSU a opposé une fin de non-recevoir aux deux dernières mesures, fondées sur des contreparties indemnitaires, mesures qui renforceront encore les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

En liant la question salariale à celle de l'instauration d'un régime de retraite par points, le ministre continue de balader les enseignant.es avec ses promesses de revalorisation. Il est plus qu'urgent que des discussions s'ouvrent vraiment sur la question de la revalorisation et que celle-ci soit traitée sérieusement et complètement, en programmant dès maintenant un budget suffisant.

La FSU revendique des mesures générales reconnaissant effectivement les qualifications et l'investissement de tous les personnels, des mesures qui s'appuient sur tous les leviers qui permettent d'améliorer les carrières : revalorisation des grilles de tous les métiers, amélioration des taux de promotion pour parvenir à des carrières fluides permettant à tous les personnels d'atteindre les échelons terminaux de leur corps, requalifications massives des filières administrative et technique…

Communiqué FSU
7 février 2020

Le 20 février , nouvelle journée de convergence de grèves et de manifestations

Les journées des 5 et 6 février ont été de nouveaux temps forts de mobilisations et de grèves, de la jeunesse et des salarié.es.

Chaque semaine et ce depuis le 5 décembre, des A.G se multiplient sur les lieux de travail, dans les lycées et universités malgré les diverses pressions. En aucun cas la réponse à la crise sociale ne peut être une répression à l'encontre de celles et ceux qui expriment un désaccord.

Chaque jour des actions et des initiatives sont organisées dans tous les territoires. Le rejet de la réforme et la détermination d'obtenir le retrait sont intacts et se propagent de manière inéluctable.

Notre intersyndicale partage et porte des propositions sur le financement et l'amélioration de notre système de retraite solidaire et intergénérationnel. Elle travaille à l'organisation d'une contre-conférence nationale courant mars, déclinée localement, pour débattre largement et publiquement des solutions et propositions envisageables pour un projet sérieux d'amélioration des régimes de retraite.

De même, au-delà de l'opinion publique défavorable au projet de réforme, les différentes caisses de retraites comme les institutions, dont la plus haute, celle du Conseil d'Etat, ont toutes acté un avis critique voire négatif. Continuer à vouloir imposer ce projet relève de la part du gouvernement d'un mépris de la démocratie.

Nos organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, UNL et UNEF sont persuadées que cette mobilisation inédite et historique vaincra.

Elles appellent au renforcement et à la continuité de la mobilisation et de la grève là où les salarié.es le décident. Elles engagent à tenir des AG, à poursuivre durant la période à venir des actions diverses de mobilisations et d'informations larges de la population, à multiplier les initiatives locales et interprofessionnelles pour créer les conditions d'une journée d'ampleur.

Elles appellent à préparer d'ores et déjà de nouveaux temps forts de mobilisation, autour du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Elles seraient effectivement les plus grandes perdantes, avec ce projet de loi sur les retraites.

C'est dans ce contexte de mobilisation continue que nos organisations syndicales et de jeunesse, appellent l'ensemble de la jeunesse, des salarié.es, des privé.es d'emploi, des retraité.es à une nouvelle journée de convergence de grèves et de manifestations le 20 février.

Communiqué intersyndical
6 février 2020

PROFESSEUR CERTIFIE et PROFESSEUR DE LYCEE PROFESSIONNEL

1ier *scenario*							
	Indice	Mensuel net	Annuel net	Prime 1 net	Total annuel net	Augmentation mensuelle nette	Ratio d'augmentation
Ech 2	441	1 627,00	19 524,00	1 880,00	21 404,00	156,67	9,63 %
Ech 3	448	1 653,28	19 839,36	1 795,00	21 634,36	149,58	9,05 %
Ech 4	461	1 702,10	20 425,20	1 538,00	21 963,20	128,17	7,53 %
Ech 5	476	1 758,44	21 101,28	769,00	**21 870,28**	64,08	3,64 %

2e *scenario*							
	Indice	Mensuel net	Annuel net	Prime 2 net	Total annuel net	Augmentation mensuelle nette	Ratio d'augmentation
Ech 2	441	1 627,00	19 524,00	1 453,00	20 977,00	121,08	7,44 %
Ech 3	448	1 653,28	19 839,36	1 453,00	21 292,36	121,08	7,32 %
Ech 4	461	1 702,10	20 425,20	1 026,00	21 451,20	85,50	5,02 %
Ech 5	476	1 758,44	21 101,28	769,00	21 870,28	64,08	3,64 %
Ech 6	492	1 818,53	21 822,36	513,00	22 335,36	42,75	2,35 %

3e *scenario*							
	Indice	Mensuel net	Annuel net	Prime 3 net	Total annuel net	Augmentation mensuelle nette	Ratio d'augmentation
Ech 2	441	1 627,00	19 524,00	1 282,00	20 806,00	106,83	6,57 %
Ech 3	448	1 653,28	19 839,36	1 282,00	21 121,36	106,83	6,46 %
Ech 4	461	1 702,10	20 425,20	684,00	**21 109,20**	57,00	3,35 %
Ech 5	476	1 758,44	21 101,28	598,00	21 699,28	49,83	2,83 %
Ech 6	492	1 818,53	21 822,36	342,00	22 164,36	28,50	1,57 %
Ech 7	519	1 919,92	23 039,04	342,00	23 381,04	28,50	1,48 %
Ech 8	557	2 062,63	24 751,56	85,00	24 836,56	7,08	0,34 %

4e *scenario*							
	Indice	Mensuel net	Annuel net	Prime 4 net	Total annuel net	Augmentation mensuelle nette	Ratio d'augmentation
Ech 2	441	1 627,00	19 524,00	1 026,00	20 550,00	85,50	5,26 %
Ech 3	448	1 653,28	19 839,36	1 026,00	20 865,36	85,50	5,17 %
Ech 4	461	1 702,10	20 425,20	769,00	21 194,20	64,08	3,76 %
Ech 5	476	1 758,44	21 101,28	513,00	21 614,28	42,75	2,43 %
Ech 6	492	1 818,53	21 822,36	342,00	22 164,36	28,50	1,57 %
Ech 7	519	1 919,92	23 039,04	171,00	23 210,04	14,25	0,74 %
Ech 8	557	2 062,63	24 751,56	85,00	24 836,56	7,08	0,34 %
Ech 9	590	2 186,56	26 238,72	85,00	26 323,72	7,08	0,32 %
Ech 10	629	2 333,03	27 996,36	85,00	28 081,36	7,08	0,30 %
Ech 11	673	2 498,27	29 979,24	85,00	30 064,24	7,08	0,28 %

Pétition L'Humanité : Monsieur le Président, soumettez au référendum votre réforme des retraites !

Après plus de deux mois de mobilisations sociales d'une ampleur historique, une majorité de Français demande toujours le retrait de la réforme du système de retraite voulue par le gouvernement. Alors que les projets de loi commencent à être examinés à l'Assemblée nationale, tout est organisé pour contourner le débat devant la représentation nationale et inciter les parlementaires à voter à l'aveugle, avec le recours programmé à pas moins de 29 ordonnances.

Même le Conseil d'État a rendu un avis très sévère, relevant « la fausse promesse d'un régime universel », des projections financières « lacunaires », mais aussi des dispositions « contraires à la Constitution ».

Ce niveau de défiance à l'égard d'une réforme « inédite depuis 1945 et destinée à transformer pour les décennies à venir un système social qui constitue l'une des composantes majeures du contrat social », comme le souligne à juste titre le Conseil d'État, pose un problème démocratique majeur. à ce stade, seule une consultation populaire permettrait de le résoudre. **Un référendum sur le retrait du projet gouvernemental doit être organisé, pour que le peuple ait le dernier mot.**

Lundi, 10 Février 2020 – L'Humanité

Signez en ligne cette pétition : http://chng.it/BYhjbLJ5

soumettez au référendum
votre réforme des retraites »

DES PERSONNALITÉS DE TOUS HORIZONS LANCENT DANS NOS COLONNES UN APPEL À DONNER LA PAROLE AUX ÉLECTEURS. P. 4

MÉLANIE LUCE, présidente de l'Unef, NOËL MAMÈRE, militant CHRISTIANE MARTY, syndicaliste, militante associative, Corinne Masiero, comédienne; CLAIRE MAUGAT-DÉCOSSE, avocate, barreau du Val-de-Marne, Emmanuel Maurel, député européen de la Gauche républicaine et socialiste; Jean-Luc Mélenchon, député FI; MARION MÉNAGE, avocate, barreau du Val-d'Oise; DANIEL MERMET, journaliste; CATHERINE MILLS, économiste, directrice de la revue Économie et Politique; Jean-Yves Mollier, historien; CHRISTIAN DE MONTLIBERT, sociologue, professeur, émérite de l'université de Strasbourg; GÉRARD MORDILLAT, écrivain et cinéaste, FRANÇOIS MOREL, écrivain et comédien; MOUSS ET HAKIM, Zebda Motivés; DOMINIQUE NOGUÈRES, avocate retraitée, Gérard Noiriel, historien; ALAIN ORADIA, président de la Fondation Gabriel-Péri; MATHILDE PANOT, député FI; WILLY PELLETIER, coordinateur général de la Fondation Copernic; MICHEL PIGNET, historien; ERNEST PIGNON-ERNEST, artiste plasticien; Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, sociologues, anciens directeurs de recherche au CNRS; ÉRIC PIOLLE, maire de Grenoble; CÉLINE PIQUES, porte-parole d'Osez le féminisme; MÉLANIE PLOUVIEZ, philosophe; JOËL POMMERAT, auteur, metteur en scène; DIDIER PORTE, humoriste; RAPHAËL PRADEAU, porte-parole d'Attac; CHRISTINE PRUNAUD, sénatrice PCF; ADRIEN QUATENNENS, député FI; Valérie Rabault, présidente du groupe PS à l'Assemblée nationale; Robin Renucci, comédien, réalisateur; JACQUES RIGAUDIAT, économiste; DENIS ROBERT, journaliste; JEAN ROL-TANGUY, journaliste retraité; GUILLAUME ROUBAUD-QUASHIE, directeur de la revue Cause commune; FABIEN ROUSSEL, secrétaire national du PCF et député du Nord...

Utilisation du droit d'alerte dans un atelier de menuiserie

Le 21 novembre 2019, au lycée Perseigne à Mamers, un droit d'alerte a été fait par une enseignante du lycée auprès du chef d'établissement sur le danger grave et imminent qu'encouraient les collègues de menuiserie et d'ébénisterie. En effet, dans leur atelier, des poussières de bois étaient présentes à cause du dysfonctionnement du système d'aspiration. Ces poussières entraînent des cancers reconnus comme maladies professionnelles qui provoquent, à plus ou moins long terme, le décès des personnes. Cette alerte a été notée dans le Registre Danger Grave et Imminent (DGI) qui se trouve dans le bureau du chef d'établissement et la secrétaire du CHSCT du département a été prévenue.

Suite à cette alerte, la cheffe d'établissement a pris la décision de fermer le bâtiment. Les entreprises qui s'occupent de l'entretien du système d'aspiration ont pris la mesure du problème et sont intervenues dans la semaine du 25 au 29 novembre. L'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail a mené une enquête en présence d'un membre du CHSCT, de l'assistant de prévention de l'établissement, du DDF, de la gestionnaire dans l'optique d'améliorer les conditions de travail et de sécurité des collègues. Elle a conseillé le chef d'établissement sur les améliorations à apporter. Un protocole d'utilisation des machines-outils ainsi que du nettoyage du parc machine a été élaboré avec les enseignants.

L'atelier a été rouvert le 12 décembre 2019. L'ISST est venue faire une nouvelle visite le 6 janvier pour s'assurer que tout était en ordre. Depuis, les collègues sont contents de cette alerte, leurs conditions de travail et de sécurité se sont améliorées : le système d'aspiration fonctionne sans problème, ils ont maintenant un vestiaire, les portes situées entre l'espace des machines et l'espace des établis sont équipées d'un système de fermeture automatique, …

Cette alerte a permis de mettre à jour les multiples pannes (une vingtaine) de ce système d'aspiration installé en 2017, des entreprises qui ont des difficultés à faire l'entretien. La Région qui a payé cette machine considère que ce n'est pas à eux de prendre en charge les réparations. Lors du CAEN du 2 décembre 2019 (compten rendu en page 6), le SNUEP-FSU a interpellé le premier vice-président de Région sur cette situation en leur rappelant que c'était de leur ressort.

Nous ne devons pas prendre à la légère cette exposition à la poussière de bois ainsi que les poussières d'amiante. Si dans votre établissement, vous soupçonnez la présence d'amiante demandez au chef d'établissement le DTA (Dossier Technique Amiante), il doit être mis à jour tous les ans. S'il n'est pas capable de vous le fournir, contactez le CHSCT de votre département. Si dans un atelier de menuiserie, il y a de la poussière de bois, alors il faut agir dès maintenant et faire un droit d'alerte.

Boycott du Comité Technique Académique du mardi 21 janvier 2020

La FSU (Fédération Syndicale Unitaire) a boycotté le Comité Technique Académique de ce jour. Depuis début décembre, les personnels de l'Education Nationale participent massivement au mouvement social en cours contre la réforme des retraites. Alors que ces personnels subissent des conditions de travail sans cesse dégradées qui altèrent leur santé et perçoivent des rémunérations qui ne correspondent pas à leurs missions, la seule réponse obtenue à cette opposition est celle de les faire travailler davantage !

Malgré plusieurs grèves majoritaires, aucune réponse n'est apportée à leurs revendications. Alors que la loi de Transformation de la Fonction Publique votée cet été affiche une modernisation du dialogue social, cette même loi en chasse les organisations syndicales représentatives ! La mise en œuvre des nouvelles « Lignes directrices de gestion mobilité » vient bouleverser le fonctionnement des mutations et des permutations. En permettant dorénavant à l'administration de gérer seule les opérations de gestion des personnels en ne permettant plus aux délégué-es du personnel d'assurer le contrôle de la transparence et de l'équité, le gouvernement réduit toujours plus les droits des personnels en les méprisant.

La dotation en moyens pour la rentrée prochaine est largement insuffisante à tous les niveaux et l'absence de créations de postes pour certains corps (personnels infirmiers et sociaux) ne permettra pas de favoriser la réussite scolaire de tous les élèves et étudiant-es. Dans le second degré, malgré le ralentissement démographique, c'est l'équivalent de 54 temps pleins qui vont être supprimés dans notre académie. Il en est de même pour le premier degré, car si le nombre d'élèves devrait diminuer, la mise en œuvre des mesures Blanquer de passage à 24 élèves en cycle 2 et le dédoublement des classes de grandes sections de REP et REP+, ne permettra pas de faire diminuer le nombre d'élèves dans toutes les classes ni de faire remonter le nombre d'enseignant·es remplaçant·es qui manque pourtant cruellement dans tous les départements. Cette situation, démontre, une nouvelle fois, la logique comptable de la politique d'éducation menée par le gouvernement. Pour la FSU et ses syndicats, l'éducation n'est pas un coût pour le présent mais un investissement pour l'avenir.

Les Epreuves Communes de Contrôle Continu (E3C) ont débuté hier dans les lycées, y compris agricoles: plusieurs établissements de l'académie ont été contraints de les reporter. Les personnels, sur le terrain, ont constaté et alerté sur l'inquiétant état d'impréparation pour que les épreuves se tiennent dans de bonnes conditions (sujets erronés, qui ne correspondent pas aux programmes, conseils de révision donnés par des chefs d'établissements ou des inspecteur à certains élèves d'où une rupture d'égalité manifeste, fuite de sujets, conditions déplorables de passage des épreuves, etc). Malgré ces alertes, le Ministère est resté sourd et préfère à présent pointer du doigt les personnels mobilisés. La FSU soutient et soutiendra toutes les actions des personnels de l'Education qui s'opposent à la mise en oeuvre des E3C.

Le gouvernement et en particulier le ministère de l'Éducation nationale doivent changer de méthode de travail et écouter les personnels et les organisations syndicales représentatives.

Communiqué FSU

Répartition académique des moyens lycée et lycée professionnel pour la rentrée scolaire 2020

	Prévision d'effectifs 2020 Lyc + LP	Moyens Lyc + LP
Loire- Atlantique	- 210	- 26,5 ETP*
Maine et Loire	- 99	- 19 ETP
Mayenne	56	+1 ETP
Sarthe	- 216	- 8 ETP
Vendée	134	0 ETP
Académie	- 335	- 52,5 ETP

** ETP = Equivalent temps plein*

Compte rendu du CAEN du 2 décembre 2020

Lors de ce CAEN plusieurs points ont été abordés. Nous citerons uniquement ceux concernant la voie professionnelle.

Offre de formation professionnelle initiale 2020 (vote pour avis)

La FSU a dénoncé le manque de démocratie pour l'élaboration de cette offre. La carte est élaborée par plusieurs instances or il n'y a eu aucune consultation pour construire cette carte. Donc nous ne pouvions pas donner un véritable avis. Pourquoi le Crefop n'a-t-il pas été associé ? Les représentant-es des personnels sont mis en difficulté dans leur travail de préparation. Il y a un problème de méthode, le FSU le signale à chaque fois. La commission FOPIA (Formation Professionnelle Initiale et Alternance) ne s'est pas tenue. Lors du CTA, le Recteur a présenté uniquement les formations de l'Education Nationale (pas celles de l'apprentissage, ni du privé). On nous demande de donner un avis sur une carte que l'on n'a pas discuté ; sans prétendre si elles sont bonnes ou mauvaises, on n'est pas en situation de pouvoir, de façon réelle, donner un avis véritable.

Vote : 40 votant-es. Contre 13 (FO Sud FSU), abst 16 (Unsa Cfdt FCPE), pour 11. Avis négatif.

La FSU a demandé quelles seront les conséquences de ce vote ? Réponse du Recteur et de la Région : ça sera indiqué au Conseil régional !

La FSU a indiqué que cette réponse qui vient d'être faite ne peut être acceptée. le vote contre implique de revoir ensemble la carte des formations. Si notre vote ne sert à rien, on n'est juste venu gentiment à Nantes pour entériner vos choix ! Il faut respecter les élu-es et les instances, car il y a des risques. Notre demande est juste de revoir cette carte de formation car il y a un gros problème sur le plan démocratique. C'est une question idéologique : est-ce en formant selon les besoins des entreprises qu'on résorbera le chômage ? Non, c'est un haut niveau de qualification qui protège du chômage et qui permet un gain de compétitivité. De plus les formations en apprentissage ne protègent pas du tout de l'échec et du décrochage.

Labellisations « Lycée des métiers », « Campus d'excellence» et « Campus des métiers et des qualifications » (vote pour avis)

Le Recteur a rappelé : Label 2016 était pour rendre visible l'offre de formation professionnelle, valoriser les dynamiques d'établissement. Sur la base du volontariat des établissements. Des experts rencontrent l'établissement. Un même établissement peut avoir plusieurs labels sur différents métiers.

Campus des métiers et des qualifications : 6 labellisés pour l'instant. Mayenne 1, Maine-et-Loire 2, Loire-Atlantique 2, Vendée 1. Pas de campus en Sarthe : volonté d'ouverture d'un campus sur « auto-mobilités ». Le principe : avoir des partenaires industriels et institutionnels. Du CAP au diplôme d'ingénieur.

Une conseillère régionale a demandé : quels objectifs, quel bilan, quelles actions complètes ?

La FSU : on impose l'apprentissage et le mixage aux établissements qui ont été labellisés, or cela pose de nombreux problèmes. On n'a pas besoin d'un label pour viser l'excellence pour nos élèves.

La FSU : c'est une forme de privatisation de l'enseignement secondaire de l'Éducation Nationale par les entreprises. Sur les campus : certains collègues ne savent même pas qu'ils y sont. Les campus n'ont rien apporté. Il y en a déjà des campus … et les collègues n'ont vu aucun moyen supplémentaire pour aider les élèves, très peu fonctionne réellement ; ce sont des coquilles vides. On a été critique sur ce sujet et on n'a pas eu la preuve qu'on avait tort.

Le Recteur : ce ne sont pas des coquilles vides, le campus de St Nazaire est particulièrement utile et il fonctionne effectivement.

La CGT : ça fonctionne sans doute à St Nazaire mais les collègues qui s'étaient investis s'entendent dire qu'ils coûtent beaucoup trop cher et qu'on ne va pas continuer à ce prix-là.

Un représentant élèves-étudiants : est-ce qu'un établissement peut proposer un label ?

Le Recteur : la labellisation est attribuée au niveau national, après avis du CAEN.

La FSU : un nouveau campus au Mans renforce encore la métropolisation. Nous demandons un bilan des précédentes labellisations.

Vote sur création d'un campus auto-mobilités : contre 11, abst 9, pour 20. Avis positif.

Questions diverses déposées par la FSU

- Fermeture de l'atelier de menuiserie à la SEP de Mamers (72)

La Région a connaissance des difficultés avec le système d'aspiration des poussières de bois. C'est à l'établissement de faire le nécessaire.

- Mise en conformité de l'atelier de menuiserie du lycée Funay (72)

La Région souhaite résoudre cette situation mais ce n'est pas une priorité de l'établissement.

Rupture conventionnelle

Le décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 instaure la rupture conventionnelle dans la fonction publique à compter du 1er janvier 2020. Il s'agit d'une mesure pérenne pour les non-titulaires, en CDI uniquement, et d'une expérimentation pour une durée de 6 années pour les titulaires. Si pour un certain nombre de personnels, parfois en souffrance dans l'exercice de leur métier ou souhaitant tout simplement quitter la fonction publique, cette mesure peut apparaître comme une porte de sortie il faut néanmoins étudier avec prudence la philosophie du texte et les conséquences induites par la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle fait partie intégrante de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et, comme le reste de la loi, c'est donc davantage pour servir l'administration que le décret d'application a d'abord été pensé. Aussi, dans les premières écritures, c'est surtout la rupture à la demande de l'administration qui était mise en avant et non à la demande de l'agent-e. Une manière de permettre de pousser dehors les agent-es jugés encombrant-es par l'administration sans avoir nécessité de trouver des arguments relevants d'une procédure disciplinaire suffisamment graves pour justifier d'une révocation ou d'un licenciement, ce qui constitue une grave atteinte au statut de la fonction publique ! Le texte publié laisse finalement apparaître de la même manière la rupture conventionnelle à la demande de l'agent-e ou de l'administration mais les deux parties devant être en accord pour permettre son aboutissement, on ne peut présager du nombre de ruptures conventionnelles qui seront accordées effectivement à la demande de l'agent-e.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou en main propre contre signature de sa demande. Lorsque la demande émane de l'agent·e, elle peut être envoyée au service RH du rectorat ou à l'autorité de recrutement. Un entretien entre l'agent·e et l'autorité hiérarchique doit être conduit dans un délai compris entre 10 jours francs et un mois. Il doit aborder :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- Les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

D'autres entretiens peuvent être proposés. A l'issue du ou des entretiens, si la rupture conventionnelle est acceptée, une convention de rupture est rédigée mais contrairement au privé où cette convention est validée par la Dirrecte, un organisme dépendant de l'inspection du travail, indépendant de l'entreprise, il n'y a ici aucun contrôle pour déterminer que l'agent-e n'est pas lésé par l'administration ou qu'il ne transparaît pas une impression de contrainte de l'administration sur l'agent à accepter la rupture. C'est pourquoi le SNUEP-FSU incite les agent-es à utiliser leur droit à être accompagné par un-e représentant-e syndical lors des entretiens. La rupture peut prendre effet à l'issue du délai de rétractation de 15 jours francs après la signature de la convention.

L'indemnisation* de la rupture conventionnelle est cadrée par le décret n° 2019-1596. Elle dépend de l'ancienneté du demandeur et ne peut, dans tous les cas, dépasser 1/12ème de la rémunération brute par année d'ancienneté dans la limite de 24 années d'ancienneté. L'agent-e pourra bénéficier d'une indemnisation chômage uniquement après avoir épuisé son indemnisation.

La rupture conventionnelle interdit, dans une certaine mesure, le retour à un emploi public. En effet, si un-e agent-e est réemployé-e dans une des fonctions publiques dans un délai de 6 ans après la rupture conventionnelle, il devra rembourser les indemnités perçues.

Quitter la fonction publique pour aller vers un emploi du secteur privé a un impact sur la retraite. Cotiser à plusieurs caisses de retraites, avec des carrières considérées comme incomplètes et des modes de calcul différents (6 derniers mois et 25 meilleures années), peut amener à une baisse importante de la pension. C'est un facteur à prendre en compte avant une demande de rupture conventionnelle.

Si vous réfléchissez à une rupture conventionnelle ou si une rupture conventionnelle vous est proposée, contactez le SNUEP-FSU pour vous aider dans votre réflexion, étudier les autres solutions possibles et vous accompagner dans les démarches le cas échéant.

**Le SNUEP-FSU a un simulateur de calcul automatique des montants planchers et plafonds de l'indemnité de rupture conventionnelle.*

Groupe de travail sur l'attribution du congé de formation pour 2020-2021

Dans cette académie, suite à nos interventions, la procédure d'attribution du congé de formation professionnelle (CFP) prend en compte depuis plus de dix ans, dans le classement des demandeurs, à la fois l'ancienneté acquise dans des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation, et le nombre de refus déjà opposés aux demandes antérieures.

Le Délégué Académique à la Formation Continue a annoncé un volume à attribuer de 39 équivalents temps plein, soit (encore !) un de moins que l'année dernière (468 mois au lieu de 492), alors que dans le même temps le nombre de demandes augmente. Cependant, même si l'administration a limité à 20 mois le contingent soustrait pour les besoins particuliers de la DRH pour Il'accompagnement de personnels en reconversion, nous avons dénoncé ce qui devrait, pour nous, relever d'autres moyens.

IEn cas de démission, le congé sera réattribué au premier contractuel de la liste, car vu le contingent limité et le faible nombre de demandeurs parmi les non-titulaires nous n'avons pas pu attribuer de congé de formation dans un premier temps.

La limitation du contingent est le résultat de choix budgétaires qui ne tiennent compte ni de la demande de formation importante émanant des personnels, ni des discours officiels sur la nécessité même d'optimiser cette formation. Or, on constate aujourd'hui que l'essentiel des demandes portent sur des formations (Master, préparation de l'agrégation, formation diplômante de troisième cycle) dont on ne peut plus nier qu'elles renforcent la qualification des personnels et, partant, contribuent à améliorer la qualité du service public d'éducation lui-même.

Le critère des « refus antérieurs » ne suffit donc toujours pas à compenser l'insuffisance du contingent global, ni à résorber les situations de collègues qui vont essuyer un troisième refus, voire plus, et pour lesquels la saisine de la CAPA sera obligatoire. Le barème utilisé par l'administration après concertation des élu-es du personnel permet seulement de ménager un meilleur équilibre entre une ancienneté générale et la ténacité des demandeurs, puisqu'il a repris, depuis quatre ans, notre demande de majoration des points acquis au titre d'un deuxième refus.

Pour les personnels titulaires, l'administration persiste par ailleurs à réduire la notion d'ancienneté générale aux seuls services ayant fait l'objet d'une validation pour la retraite. C'est une vision restrictive et bureaucratique de l'expérience professionnelle acquise par nos collègues depuis leur entrée dans la fonction publique. Et ce, d'autant plus aujourd'hui que les nouveaux titulaires depuis 2010 ne peuvent plus valider de services auxiliaires pour la retraite. Nous continuons de revendiquer une prise en compte totale de l'ancienneté générale de services, incluant tous les services antérieurs de non titulaire.

Nous avons fait procéder à l'ensemble des vérifications et corrections qui s'imposaient en matière d'ancienneté retenue comme de nombre de refus déjà acquis.

Chaque année, nous constatons un nombre de désistements important après attribution du congé de formation. Ceux qui se produisent le plus tardivement rendent ensuite problématique l'attribution par l'administration aux suivants dans le barème, car les démarches universitaires ou autres ont souvent été abandonnées à ce stade.

Enfin, nous avons à nouveau réclamé que des modalités de conventionnement avec le système universitaire puissent permettre une prise en charge au moins partielle par le rectorat des coûts d'inscription, devenus rédhibitoires pour nombre de personnels depuis que l'Université les considère comme en « reprise d'études », et leur applique des tarifs parfois exorbitants.

Nous avons échangé sur le CAPPEI, le DAFPEN remarquant (enfin !) aussi que le non-remplacement des collègues du 2d degré est un frein pour le départ en formation. Le SNUEP FSU a réinsisté sur le fait qu'actuellement la demande de formation est conditionnée à l'accord du chef d'établissement qui doit indiquer la possibilité d'un remplacement à l'interne possible : résultat l'an dernier 2 PLP/PLC inscrits à la formation et cette année 1 seul !! Le rectorat semble enfin prendre la mesure de ce que nous avions dénoncé à plusieurs reprises en CTA et le DAFPEN nous a donc fait la proposition d'attribuer 20 points pour la formation CAPPEI (même hauteur que la bonification pour préparer le concours et l'agrégation). Cela serait une avancée pour les collègues PLP qui pourraient enfin se former dans de bonnes conditions, même si nous ne pouvons pas nous satisfaire que les moyens soient pris sur ce contingent de formation alors que la formation CAPPEI relève plutôt d'une obligation de l'employeur.

Les élu.e.s de la FSU