

L'année 2019 a été mouvementée, avec la mobilisation des « gilets jaunes », celle des « stylos rouges » dans le secteur de l'Éducation, avec des mouvements sociaux contre la réforme des retraites ..., sans oublier les mobilisations citoyennes pour la planète.

La FEP et ses syndicats ont été présents sur de nombreux fronts revendicatifs pour faire avancer les dossiers et faire des proposi-

Le Sep CFDT Centre-Val de Loire insiste sur le fait que la réforme des retraites proposée par le gouvernement n'est pas la réforme souhaitée par la CFDT. C'est pourquoi votre syndicat a écrit à la confédération pour exprimer son désaccord avec le projet gouvernemental, projet solitaire et mal préparé, mais aussi pour réaffirmer son soutien à l'action de l'ensemble de la CFDT dans le but de faire évoluer le projet. Jamais la CFDT n'a été acquise à une réforme qui aurait pour but de casser un système de retraites par répartition ou de construire un régime inéquitable au profit des plus aisés.

Il est à noter que, pour la première fois, depuis peu, la Fep-CFDT participe aux négociations professionnelles sur cette réforme alors que depuis des décennies, les représentants des personnels de l'Enseignement privé sous contrat étaient tenus à l'écart de la construction des grandes réformes françaises.

Les mobilisations ne se sont pas limitées à la France.

En effet, partout dans le monde, les mobilisations de la jeunesse sur le climat réussissent à faire évoluer les consciences et les projets politiques. Ce n'est pas pour rien que le Green Deal devient le projet que s'approprient tous les courants politiques en France et en Eu-

Les révoltes des peuples à Hongkong, au Soudan, en Iran, en Algérie, au Chili ... sont autant de velléité à plus de démocratie, à une réduction des inégalités et au respect des droits humains.

Nous sommes dans une époque charnière, les tendances autoritaires et nationalistes s'opposent à une alternative solidaire, démocratique et pacifique. C'est à nous tous de nous mobiliser pour défendre notre vision d'une société plus juste.

En ce qui concerne notre académie, la prochaine rentrée risque d'être difficile! En effet, nous perdons cette année 11 emplois au MEN et 3,5 au MAA. La réforme du Bac et de la voie professionnelle vont donc se faire dans une situation tendue au niveau de l'emploi.

Pour autant, en ce qui concerne le mouvement, nos équipes sont prêtes et vous communiquent, comme chaque année à la même époque, leurs premiers conseils pour gérer votre perte d'heures, réussir votre mutation ou votre première nomination...

L'équipe du Sep CFDT Centre-Val de Loire

# Nº 64 Mars 2020

### Sommaire

		Pag

CCMMEP du 20 janvier

- CNEAP/FNOGEĆ : mixité des publics, une fausse bonne idée!
- Rentrée 2020 : emplois dans l'académie La rupture conventionnelle débarque dans la fonction publique "Revalorisation" de la profession

- e<mark>ignants du 1er degré</mark> 5-6 Mouvement de l'emploi 2020 : les principales dates à retenir
- Astreinte aux manuels scolaires : quand l'Education Nationale nie la liberté pédagogique aux enseignants ...
- Sommes-nous Mila?

## Enseignants du 2nd degré Mouvement de l'emploi du 2nd degré

- Carrière des enseignants du 2nd degré E3C le parcours du combattant ?
- Décret et arrêtés création d'inemnités E3C

- La DGT 2020 en 2 temps : une belle pagaille au CNEAP!
- Catégorie 3 : on avance ! On avance ! On avance!
- Temps partiel autorisé

### pprentis d'Auteui

Mise en place laborieuse des CSE

onnel de droit privé 11 Dénonciation de la convention collective CNEAP/GOFPA

13-16

### FORMIRIS Centre-Val de Loire

### **Protection socials** Complémentaire santé

Réforme des retraites : le projet du gouvernement n'est pas celui de la CFDT

/<mark>Fep/CFDT 16</mark> Congrès du Sep CFDT Centre-Val de Loire

## ◆ En direct des départements - Loiret/Berry : des nouvelles de

- "l'interdiocèse"
- Loir-et-Cher
- Indre et Loire
- Eure et Loir



### **■ RÉFORME DES RETRAITES**

Plusieurs réunions sont programmées en février concernant la revalorisation salariale des enseignants. L'agenda de concertation est basé sur celui que le ministre a proposé aux organisations syndicales du public. La Fep-CFDT y a participé et compte bien peser sur les décisions finales.

# RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ

Le dispositif expérimenté dans 15 académies doit monter en puissance dans les prochains mois. Il concernera tous les personnels de l'Éducation nationale y compris ceux de l'enseignement privé sous contrat. Ceux-ci pourront bénéficier d'une écoute, de conseils de carrière, d'un accompagnement personnalisé, en toute confidentialité. 234 conseillers ont été formés. Ils sont sensibilisés aux spécificités de l'enseignement privé.

### SCHÉMA D'EMPLOI POUR LA RENTRÉE 2020

Même si cette rentrée se fera globalement sans suppression ni création de postes, la déclinaison est variable selon les académies. Les craintes portent surtout sur les petits lycées qui risquent de manquer d'heures pour appliquer correctement la réforme en terminale. Quant aux moyens pour le plafonnement des classes à 24 élèves en grande section, ils font partie de l'enveloppe globale.

CNEAP/FNOGEC

# MIXITÉ DES PUBLICS, une fausse bonne idée!



Pour augmenter le nombre d'apprenants dans l'enseignement privé, le Cneap et l'enseignement catholique demandent aux établissements de développer l'apprentissage. Cette nouvelle voie de la formation est présentée par certains comme le remède universel, la panacée!

# **≥ PROPOSER LA MIXITÉ DES PUBLICS ET DES PARCOURS :**ça ne s'improvise pas !

Apprentis et élèves sont des apprenants qui ont deux statuts différents et qui ne poursuivent pas le même objectif. Les apprentis ont choisi un statut (salarié de l'entreprise et apprenant un métier), les élèves suivent une formation pour obtenir un diplôme professionnel. Il y a donc cohabitation de deux publics aux aspirations différentes.

La mise en œuvre de l'apprentissage suppose une ingénierie de formation, la recherche de maîtres d'apprentissage formés. Ce qui nécessite des moyens en compétences et en temps.

### 1. Sur le plan pédagogique pour les apprenants

Le cadencement des périodes de formation en entreprise des apprentis (plus importantes que les stages des élèves) dicte le rythme de l'enseignement et des CCF. Les élèves peuvent par conséquent se voir imposer des contraintes d'emploi du temps dues à la présence de quelques apprentis dans la classe de temps à autre. Ce qui ne facilite pas la cohésion du groupe « classe ».

Les mêmes évaluations pour des enseignements différenciés.

### 2. Sur le plan pédagogique pour les enseignants

Les enseignants doivent ou vont devoir :

- apprendre à enseigner à des publics aux profils différents alors que les classes sont déjà souvent très hétérogènes.
- Adapter le travail de transmission : le travail demandé aux apprentis pendant leur période de formation en entreprise n'est souvent pas abouti (faute de temps ou de motivation).
- Adapter les plannings : se plier aux rythmes imposés par les entreprises.
- Exercer à la fois 2 métiers différents : enseignant et formateur.

Question connexe : qu'en sera-t-il du suivi des apprentis en entreprise? Le SCA n'est pas destiné au suivi des apprentis. Quelle couverture, quelle rémunération ? Les questions restent sans réponses de la part des ministères.

# **™PROPOSER AUX ÉLÈVES LA**MIXITÉ DES PARCOURS? Pourquoi pas ... mais à certaines conditions

- Si l'apprentissage est mis en œuvre dans une UFA (Unité de Formation par Apprentissage) ou un CFA (Centre de Formation par Apprentissage) et que les formations ne se concurrencent pas, voire sont complémentaires des formations initiales dispensées dans l'établissement.
- Si ce sont des formateurs qui assurent les cours, suivent les apprentis en entreprise.
- Si ces formateurs sont rémunérés par des fonds privés.
- Si des enseignants de droit public peuvent choisir de compléter un temps de travail en assurant des cours dans ces UFA ou CFA.

# **⊠LA MIXITÉ DES PUBLICS À MARCHE FORCÉE:**Ia Fep-CFDT est très réservée ...

Si l'apprentissage se traduit par la mixité des publics, c'est-à-dire, si on fait cohabiter des élèves et des apprentis dans une même classe, la Fep-CFDT émet beaucoup de réserves. Certes, cela peut être une expérience enrichissante, mais à quel prix ? Pour les élèves? Pour les personnels ? Et à terme pour l'établissement ? Certes, cela peut grossir les effectifs de l'établissement et apporter un peu de trésorerie.

## Attention toutefois: restons cependant vigilants!

- Le financement du contrat est moins élevé quand l'apprenti est dans une classe.
- Attention au phénomène d'aspiration: quand le vivier d'élèves potentiel est limité et avoisine les seuils qui permettent d'attribuer de la DGH, l'apprentissage risque d'«aspirer » des élèves, de faire baisser les effectifs sous les seuils d'attribution de la DGH et à terme d'entraîner la fermeture de classes et donc des suppressions d'emplois!

Rappel: Les apprentis ne sont pas comptabilisées dans les effectifs élèves et ne comptent donc pas dans l'attribution de la DGH.

Un impératif : d'abord consulter et écouter les avis !

#### 1. L'avis des ministères

Pour le MAA, la mixité des publics n'est pas réglementaire dans la mesure où des fonds publics ne doivent pas servir à former des apprentis pour lesquels il existe d'autres financements. Si des «passagers clandestins» peuvent être admis dans une classe, la DGH ne peut être utilisée pour du suivi de stage ou de la concertation concernant l'apprentissage. Commande a été faite à l'inspection pour établir un état des lieux des pratiques en matière de mixité des publics. Les résultats de cette expertise devraient être connus d'ici fin 2020.

Pour le MEN, L'état n'a pas vocation à financer les classes hors contrat (CFA/formation pour adultes) des établissements privés sous contrat. En conséquence, la disposition du code de l'éducation selon laquelle les enseignants «participent aux actions de formation continue des adultes et aux formations par apprentissage» n'est pas applicable aux maîtres du privé. Un complément de service dans une formation autre qu'une formation initiale dans une classe sous contrat d'association ne peut donc pas être imposé aux maîtres du privé.

### 2. L'avis des équipes, des représentants du personnel

Le CSE doit être consulté sur la mise en place de cette activité annexe de l'établissement. Cette organisation aura des conséquences sur les conditions de travail des enseignants et des personnels de droit privé (administratif et PVS): la consultation s'impose.

### Les exigences de la Fep-CFDT

- 1. Il faut attendre les résultats de la mission d'inspection avant d'imposer ce dispositif dans les établissements.
- 2. Si certains établissements s'engagent dans ce processus, il doit être expérimental, c'est-à-dire que les objectifs, les conditions de mise en œuvre et l'évaluation doivent être définis et contractualisés.
- 3. L'obligation de consulter les élus du personnel et les équipes s'impose lorsqu'une expérimentation se met en place.



### RENTRÉE 2020 EMPLOI DANS L'ACADÉMIE

Au niveau national, la rentrée 2020 se fera à moyen constant dans l'Enseignement catholique, ce qui nécessitera un redéploiement inter académique pour récupérer 125 ETP (Équivalents Temps Pleins).

Notre académie ayant perdu 483 élèves à la rentrée 2019, elle devra restituer 11 ETP au national.

Aussi, pour répondre à un besoin d'enseignement à distance dans le cadre de la réforme des lycées dans notre académie, 2 ETP supplémentaires devront être réservés. Le redéploiement négatif sera réparti de la façon suivante :

- 6 ETP en Loiret/Berry
- 0 ETP en Eure et Loire
- 4 ETP en Loir-et-Cher
- 3 ETP en Indre et Loire



### LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

débarque dans la fonction publique



■De nombreux agents sont intéressés par ce dispositif inspiré du droit privé, c'est indubitablement la preuve que le climat social et les conditions de travail se détériorent. Mais attention, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, il faut nécessairement l'accord des 2 parties : l'enseignant et le rectorat.

Ce dernier n'a aucune obligation d'accepter la demande qui lui est faite. L'action syndicale locale sera déterminante dans l'accompagnement des collègues.

### **∑INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE**

La rupture conventionnelle, permet de verser une Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC) à l'agent concerné, qui pourra également avoir droit aux allocations chômage (ce qui n'est actuellement pas le cas quand l'agent démissionne en demandant une indemnité de départ volontaire).

La rupture conventionnelle concerne tout agent public, fonctionnaire ou contractuel en CDI, qui n'a pas atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite à taux plein.

Les maîtres du privé, contractuels ou délégués en CDI, pourront bénéficier de ce dispositif. Les maîtres délégués en CDD ainsi que les stagiaires en seront exclus.

### **⊠PROCÉDURE ET SOUTIEN**SYNDICAL

Des délais, des entretiens et une procédure écrite sont prévus pour donner le temps nécessaire à la réflexion. Le maître concerné pourra être assisté par un conseiller syndical d'une organisation représentative.

Il ne sera plus possible au maître de revenir avant 6 ans chez l'employeur public avec lequel la rupture conventionnelle aura été signée, sauf à rembourser l'indemnité perçue. En revanche, celle-ci ne sera pas à restituer en cas de recrutement dans un versant différent de la Fonction publique.

L'indemnité, dont le montant et le calcul feront l'objet d'un décret spécifique, devrait être au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue dans le privé. La loi de programmation destinée à « revaloriser » les enseignants pourrait s'étaler sur cinq ans, entre 2022 et 2026. Jean-Michel Blanquer a déjà annoncé que la revalorisation se ferait à raison de 500 millions d'euros par an, en commençant par les plus jeunes. Sur les 500 millions d'euros annuels de hausse annoncée, seule une partie devrait être affectée à l'augmentation «universelle», le reste serait destiné aux profs «méritants» et à ceux qui seront d'accord pour... travailler plus. C'est pourquoi nous restons méfiants.

Rappelons qu'une étude datant de 2010 établit à quarante-quatre heures le temps de travail hebdomadaire d'un enseignant (cinquante-deux heures pour les plus jeunes), soirées et week-end compris. Selon la même étude, un professeur travaille vingt jours par an sur ses vacances. Rappelons que, dans un avis datant de 2012, le Conseil d'Etat a indiqué que, comme tous les salariés, les enseignants ont 5 semaines de congés annuels. Le reste du temps correspond aux vacances des élèves.

Quant à la définition du métier d'enseignant, il va de soi que le métier ne se limite pas aux seules heures d'enseignement. Les réunions, les rencontres avec les parents, les temps de concertation, le travail consacrés à monter des projets, ..., on les fait déjà! C'est d'ailleurs pourquoi il serait symboliquement important de raisonner en TTC (toutes tâches comprises) plutôt que de s'en tenir aux heures de cours et de considérer le reste comme de la surcharge de travail ou du superflu.

Dans ces conditions, lier une augmentation du salaire à des changements non concertés serait une fois de plus la marque de la conception du dialogue social de ce gouvernement. Il y a suffisamment de bonnes raisons de revaloriser vraiment le métier enseignant et de lui redonner du pouvoir d'achat, de l'attractivité, du pouvoir d'agir et de la considération. Inutile de tomber dans le piège du « travailler plus pour gagner plus ».

### **«REVALORISATION» DE LA PROFESSION**

Suite à la mobilisation des enseignants contre la réforme des retraites, Jean-Michel Blanquer a proposé un calendrier de "revalorisation" de la profession.

Cependant, les propositions sont loin de correspondre à ce qui était attendu, puisque le ministre veut lier les questions de pension, de salaire et de redéfinition du métier et y introduire une dose de « mérite ». Bref, tous les ingrédients sont réunis pour biaiser la négociation et mal engager la redéfinition

d'un métier qui en aurait pourtant bien besoin

Une réelle revalorisation devra prendre en compte : la compensation pour maintenir le niveau des pensions de retraite, le rattrapage du pouvoir d'achat des fonctionnaires, la mise à niveau des salaires des enseignants par rapport aux autres salariés français ayant des niveaux de diplôme équivalents, pour retrouver de l'attractivité, et enfin une revalorisation du statut du métier d'enseignant par rapport aux autres pays.





# **MOUVEMENT de l'EMPLOI 2020**

Les principales dates à retenir ...

■Comme vous le savez, les Commissions Diocésaines ou Interdiocésaines de l'Em-ploi ont été remplacées par la Commission Régionale de l'Emploi 1er degré (CRDE). Cette commission prépare le mouvement de l'emploi (mutation, nomination...). Pour demander un suivi de votre demande de mutation, contactez vos représentants du Sep CFDT Centre-Val de Loire, Isabelle Maulard, Sandrine Madar et Philippe Caldas.

Une seule adresse : <u>premier.degre.cfdt@sepcentre.fr</u>

Mercredi 11 mars 2020	CRDE	<ul> <li>→Elaboration de la liste des postes avec numérotation des services</li> <li>→Elaboration de la liste des berceaux</li> <li>→Classement des demandes arrivées</li> </ul>
Vendredi 10 avril 2020	Date limite de dépôt des candidatures des maîtres dans les établissements sollicités	
Lundi 27 avril 2020	CRDE	Proposition aux enseignants
Lundi 8 juin 2020	CRDE	Proposition aux extérieurs + PES
Mercredi 24 juin 2020	CRDE	
Jeudi 9 juillet 2020	CRDE	Affectations lauréats concours + DA CDI et autres

# ASTREINTE AUX MANUELS SCOLAIRES

# Quand l'Education Nationale nie la liberté pédagogique aux enseignants ...



■Lorsqu'une enseignante, au 9ème échelon, s'entend conseiller à l'occasion d'un rendezvous de carrière d'utiliser une méthode de lecture, qu'est-ce que cela signifie ? Certainement pas la reconnaissance de son travail, son professionnalisme, sa capacité à évoluer et à faire évoluer ses pratiques...

Je ne suis pas encore à l'échelon 9 mais i'aime discuter avec ma collègue de CP et

c'est les yeux fermés que je sais pouvoir compter sur elle pour montrer aux stagiaires que j'accompagne des pratiques de classe innovantes mais réfléchies, une bienveillance soigneusement encadrée, une méthode d'apprentissage de la lecture rigoureuse et adaptable à tous les élèves... bref une enseignante à qui j'ai plusieurs fois proposé de devenir tutrice.

Elle serait intéressée mais craint d'être envoyée auprès de stagiaires qui ne seraient pas du même niveau. Elle a fait toute sa carrière en CP. Elle a commencé, comme beaucoup d'entre nous avec des manuels mais elle a rapidement construit sa propre pratique avec ses propres outils. D'ailleurs, elle n'a pas été seule; c'est avec sa collègue de même niveau qu'elle travaille. Ensemble, elles ont conçu une progression, un cahier de sons, choisi des albums comme support de lecture, utilisé des activités qui permettent de développer des compétences favorisant l'apprentissage de la lecture et de l'écriture.



Alors, lorsque l'inspecteur lui a conseillé de prendre un manuel d'apprentissage de la lecture, elle a été choquée. Elle connaît plusieurs de ces ouvrages didactiques qu'elle a utilisés ou non et qui ne lui ont pas convenu. C'est d'ailleurs pour cela qu'elle a construit ses propres pratiques qu'elle améliore chaque année. Et on lui demande de s'enfermer dans un manuel...

De plus quand on parle de différenciation, est-il toujours possible de différencier dans des fichiers ou des manuels ? Bien évidemment, les éditeurs pédagogiques ont profité de cette notion très à la mode pour proposer de nouveaux fichiers photocopiables ou numériques pour la différenciation, mais qu'en est-il vraiment ? Ils offrent une différenciation standardisée qui ne tient pas compte de nos élèves...

Oui, là, celui qui est dans notre classe, pour lequel il faut que l'on mette l'accent sur la segmentation des mots avec la lettre N car il ne sait pas si le N appartient à la syllabe avant ou après... et cet autre qui n'a pas assez de vocabulaire pour comprendre le texte proposé par la méthode... ou encore celui-là qui a besoin d'un triple interligne et d'une écriture plus grande...

L'Etat nous a dit qu'il allait nous aider à choisir la meilleure méthode pour l'enseignement de la lecture, mais où sont les résultats de cette étude?

### 1er DEGRE

Pourquoi n'en trouvons-nous nulle trace sur la toile ? Tout simplement car la meilleure des méthodes est celle qui correspond à l'enseignant et à son public, celle que des enseignants ont développée au gré de leurs formations, de leurs rencontres, de leurs échanges de pratiques... au gré également des échanges avec leurs collègues des classes du cycle précédent et de la classe suivante.Vouloir imposer à tous le même rythme, la même progression, la même méthode est une utopie.

Nous sommes chaque jour face à des individualités, et non à une multitude du même être à qui il faut tout apprendre. La vision que porte l'Education Nationale sur l'élève est archaïque car l'éducation dans les familles a évolué, l'accès aux connaissances est aujourd'hui facilité, l'ouverture au monde est plus grande. Nos élèves ne sont pas des statistiques, des objets d'étude ou d'évaluation, ils sont l'avenir de notre monde. L'uniformisation de notre enseignement entraînera l'appauvrissement de cette individualité au détriment des créateurs, des chercheurs, des innovateurs qu'ils sont à leur naissance.

# SOMMES-NOUS MILA?

■« Je déteste la religion, (...) Il y a encore des gens qui vont s'exciter, je n'en ai clairement rien à foutre, je dis ce que je veux, ce que je pense. Votre religion, c'est de la merde, votre Dieu, je lui mets un doigt dans le trou du cul, merci, au revoir.»

Les propos de Mila et leurs répercussions interrogent notre rapport à la laïcité, à la liberté de conscience et d'expression, à l'émancipation à l'égard de tous les dogmes religieux ; des valeurs fondamentales pour la Fep-CFDT. «Nous paierons cher notre lâcheté» écrit Elisabeth Badinter.

On pourra lire à ce sujet la tribune d'Elisabeth Badinter parue dans L'Express et celle de Mohammed Moussaoui, président du Conseil français du culte musulman, parue dans Marianne :

<u>Tribunes Elisabeth Badinter - Moham-med Moussaoui</u>

https://drive.google.com/file/d/1RPpXIRB-EGuBbD-yEgpkq8OTE1-dbAWq/view

# MOUVEMENT de L'EMPLOI du 2nd DEGRÉ

■Les enseignants du 2nd degré devaient faire connaître leur intention de participer au mouvement 2020 avant le 19 janvier 2020. La CAE s'est réunie le 3 février pour étudier les 247 dossiers « intra-académie » et les 75 dossiers « inter-académie » et leur attribuer une codification.

La prochaine réunion se tiendra le 27 mars. Les membres de la CAE attribueront une codification définitive aux dossiers arrivés des académies extérieures.

L'étape suivante, essentielle, démarrera avec l'ouverture du serveur académique le vendredi 10 avril 2020. Les enseignants auront jusqu'au lundi 4 mai pour consulter la liste des postes vacants et susceptibles d'être va-

cants, postuler en ligne sur le serveur, remplir le document de la CAE , puis adresser une copie de ce document à chaque établissement sollicité.

Nous attirons votre attention sur l'obligation de respecter les délais. La réception hors délai du courrier est un motif régulièrement évoqué par les chefs d'établissement pour justifier leur refus d'une candidature.

N'hésitez pas à contacter vos représentantes CFDT à la CAE :

Fabienne Tarot:

f.tarot@free.fr - Tél: 06 32 93 53 72

Delphine Cayuela:

delphine.cayuela@orange.fr

CALENDRIER DU N	MOUVEMENT 2020
Vendredi 27 mars 2020	Classement des demandes d'inscription au mouvement venant d'académies extérieures
Vendredi 10 avril 2020	Publication des postes sur le serveur du rectorat
Lundi 4 mai 2020	Date limite de dépôt des candidatures des maîtres dans les établissements sollicités
Mardi 5 mai 2020	CAE n°1 (Pertes d'heures et de contrat)
Lundi 18 Mai 2020	CAE n°2 (Suite pertes d'heures + début du mouvement)
Mardi 9 juin 2020	CAE n°3 (Suite du mouvement + saisines éventuelles)
Jeudi 18 juin 2020	1ère CCMA Affectation des maîtres en contrat définitif et contrat provisoire
Mardi 30 juin 2020	CAE n°4 (fin du mouvement des titulaires + saisines éventuelles + Affectation des lauréats concours + début d'affectation des DA CDI)
Mercredi 8 juillet 2020	2ème CCMA Affectation des lauréats concours et des maîtres délégués en CDI
Vendredi 10 juillet 2020	Commission Nationale d'Affectation
Mercredi 19 août 2020	CAE n°5 (lauréats concours / CNA / DA CDI / DA)
Mardi 25 août 2020	3ème CCMA Affectation des maîtres adressés par la CNA + Affectation des délégués auxiliaires renouvelés et nou- veaux DA.

### **PERTES D'HEURES**

■ Notre académie, toujours excédentaire, sera à nouveau impactée par les retraits d'heures à la rentrée 2020.

Certains enseignants seront ainsi déclarés en perte d'heures et peut-être même en perte de contrat.

Si vous comptez parmi ces enseignants, nous vous conseillons vivement de vous rapprocher rapidement du Sep CFDT Centre-Val de Loire. Plus vite nous aurons connaissance de votre dossier, mieux nous pourrons vous accompagner.

#### **RAPPEL**

En cas de retrait d'heures dans un établissement, le chef d'établissement doit respecter une procédure précise prévue par l'Accord sur l'Emploi.

En effet, après avoir réparti la perte sur les différentes disciplines, le chef d'établissement doit réunir chaque équipe par discipline impactée et annoncer le nombre d'heures perdues et le nom de l'enseignant devant porter cette perte (l'enseignant ayant le moins d'ancienneté dans l'enseignement et non pas dans l'établissement).

Réunir l'équipe entière permet d'une part, d'avoir la même information en même temps, et d'autre part, d'envisager des solutions autres que celle prévue par l'Accord.

Il arrive qu'un enseignant, proche de la retraite ou désireux pour des raisons personnelles de réduire son temps de service, propose de porter la perte d'heures et ainsi de préserver l'emploi d'un collègue plus jeune dans le métier.

En cas de doute sur l'ancienneté d'un enseignant, le Sep CFDT interrogera le rectorat pour vérification. ■





# CARRIÈRE des ENSEIGNANTS

■La CCMA s'est réunie le jeudi 5 mars 2020 pour examiner :

- l'avancement accéléré d'échelon 2019 des agrégés, certifiés, PEPS et PLP.
- l'accès à l'échelle de rémunération de professeur agrégé,
- l'intégration par liste d'aptitude à l'accès à l'échelle de rémunération de professeur certifié et PEPS.

### AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ D'ÉCHELON

Parmi les enseignants ayant reçu la visite d'un IPR en 2018-2019 dans le cadre d'un rendez-vous de carrière, 30% ont pu bénéficier d'un avancement à l'échelon 7 ou 9 un an plus tôt.

AGRÉGÉS	Echelon 7	0 promu
AGREGES	Echelon 9	1 promu
CERTIFIÉS	Echelon 7	18 promus
	Echelon 9	14 promus
DEDC	Echelon 7	2 promus
PEPS	Echelon 9	0 promu
PLP	Echelon 7	4 promus
	Echelon 9	3 promus

Ces promotions prennent effet à partir du ler septembre 2019.

### ACCÈS A L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION DE PROFESSEUR AGRÉGÉ

Parmi les 26 dossiers reçus, 7 dossiers ont été remontés au national :

- 2 dossiers en anglais
- 2 en Economie et Gestion

- 1 en Lettres Modernes
- 1 en mathématiques
- 1 en Sciences physiques
- 1 en SVT

Tous ont recueilli un avis "très favorable" des corps d'inspection.

Les promotions nous seront communiquées ultérieurement. Le Sep CFDT ne manquera pas d'informer les promus.

### INTÉGRATION PAR LISTE D'APTITUDE À L'ACCES A L'ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION DE PROFESSEUR CERTIFIÉ ET PEPS

Les contingents de promotions possibles ont permis de promouvoir tous les dossiers présentés.

	Certifiés	PEPS
Contingent	25	1
Dossiers présentés	8	1
Dossiers promus	8	1

# E3C: LE PARCOURS DU COMBATTANT?



■Qu'on soit pour ou contre ces nouveaux contrôles continus de la réforme du bac général et technologique, tout le monde s'accorde à dire que la mise en place a été plus que fastidieuse! Et autant pour les adjoints de direction que les enseignants!

Que dire d'ailleurs de ces contrôles continus qui n'en sont pas vraiment, car les CCF tels qu'on les connaît dans les filières technologiques ou professionnelles sont entièrement gérés par les enseignants, de la conception des sujets à la correction sans oublier l'organisation. Mais là, dans le cadre des E3C, les sujets sont sur une base de données, où les enseignants vont les chercher mais qui doivent être validés par le chef d'établissement (et si il n'est pas d'accord ? sur quoi se base-t-il pour dire oui ou non ?) puis les

copies sont numérisées et anonymées grâce à la superbe machine high tech fournie par le rectorat et d'une valeur de ....environ 5000€ (ça commence à faire une sacrée somme sachant qu'il y en a une par lycée, public et privé!).

Quant à l'organisation, cela a donné lieu à bien des discussions entre directions et équipes d'enseignants, journées dédiées ? Demi-journées dédiées ? Qui surveille ? Et les autres cours ? Bref un « joyeux » cassetête! Et puis il y a eu les consignes données aux élèves sur ce qu'ils devaient réviser et là aussi, on ne peut pas dire qu'il y ait eu coordination, chacun donnant un peu ce qu'il avait compris mais sans toujours en avertir les collègues!



D'où un sentiment d'injustice ressenti par certains élèves qui avaient été moins informés sur les axes à réviser que leurs copains des autres classes voire des autres lycées, par exemple! En tout cas, tout cela a généré un sentiment de gâchis.

Nous ne pouvons que constater une nouvelle fois une défiance de l'institution publique envers le travail des enseignants, que ces EC3 infantilisent à trop vouloir les cadrer. Tous ont bien ressenti que l'objectif était une économie budgétaire et non une vraie démarche pédagogique d'évaluation.

Pour finir, je vais laisser la parole à une enseignante de langue d'un lycée du Centre-Val de Loire sur son expérience de correction des EC3:

« Je viens de commencer la correction de mes copies sur le logiciel SANTORIN : 4 copies en 1 heure !!

Nous devons détailler nos appréciations car il s'agit d'une évaluation formative visant à faire progresser les élèves.

Grilles d'évaluation compliquées en LV : système de points score, puis chaque sous-épreuve sur 20, ramenée sur 10 et note totale multipliée par 2!!

A mon sens, ces grilles d'évaluation sont encore plus bienveillantes que les précédentes avec des élèves qui arrivent à 20/20 très voire trop facilement.

Bruits de couloirs ou pas ? Certains établissements scolaires sembleraient déchargés de cours pour corrections, d'autres non...

Il me semblerait normal d'être déchargés ne serait-ce qu'une demi-journée pour corriger dans de bonnes conditions (et non pas en nocturne en pensant à tout ce qui s'accumule par ailleurs sur nos bureaux pendant que nous corrigeons les E3C). » Concernant ce dernier point, il y a eu un fort sentiment d'injustice chez les enseignants correcteurs, car le privé, en accord avec le rectorat, a décidé de donner une demi-journée aux enseignants qui avaient plus de 35 copies à corriger! Alors imaginez le collègue qui en a 34! À une copie près, celui-ci doit les corriger et assurer ses cours et ses préparations sans aucune compensation.

Nous avons dénoncé cette règle auprès des chefs d'établissement du privé et apparemment ils réfléchissent à une autre organisation pour les prochains EC3.

La position de la FEP CFDT concernant ces EC3 est que nous revenions à de vrais contrôles continus qui compteraient pour 40% de la moyenne finale au bac et qui seraient gérés par les enseignants de A à Z. Le bon vieux CCF tel qu'on le connaît et qui fait ses preuves depuis des années dans les autres baccalauréats...

Pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple ?

# Décrets et arrêtés création d'indemnités E3C

- Le décret et les arrêtés (un pour le personnel de direction, un pour le personnel enseignant) portant création d'une indemnité exceptionnelle pour les personnels relevant du ministère chargé de l'éducation nationale pour l'organisation des épreuves de contrôle continu du baccalauréat se déroulant au cours de l'année scolaire 2019-2020 viennent d'être publiés.
  - Pour les personnels de direction, le montant forfaitaire de la prime exceptionnelle est de 500 euros. Ce montant est versé en une fois
  - Pour les enseignants, le montant forfaitaire de l'indemnité exceptionnelle est de 50 euros par division et par évaluation d'épreuve.





# **Une belle pagaille au CNEAP!**

■Tous les ans, fin janvier, les établissements de l'enseignement agricole privé reçoivent leur DGH pour la rentrée prochaine. Le 30 janvier 2020, les établissements CNEAP et UNREP ont ainsi reçu leurs dotations.

Malheureusement 2 établissements devaient fermer définitivement : le lycée IPERMA de Saint-Saulge au cœur de la Nièvre (58),en redressement judiciaire, et le lycée St Joseph de Maurs dans le Cantal (15). La DGH de ces 2 établissements a donc été répartie sur les autres établissements du CNEAP.

Mais coup de théâtre début février, un repreneur s'est fait connaître et a déposé une offre de rachat pour reprendre St Saulge. Il demande au Ministère la DGH qui correspond à cet établissement. Le repreneur est une entreprise laïque qui n'a rien à voir avec le CNEAP. La DGH de St Saulge avait été en partie redistribuée en Bourgogne Franche-Comté, région sinistrée qui a déjà fermé 2 établissements l'an passé. Cette dotation supplémentaire devait permettre d'ouvrir des formations dans plusieurs établissements. Suite à une décision de justice, le ministre doit ré-affecter la DGH 2019 à l'établissement pour la rentrée 2020.

Une nouvelle ventilation a donc été appliquée aux établissements par le CREAP mifévrier, et bien-sûr plutôt à la baisse comme vous avez pu le constater entre les chiffres annoncés en janvier 2020 et ceux de février 2020. Conséquences: les 7 établissements CNEAP en région Centre-Val de Loire perdent 3,52 postes (au lieu de 3,06 postes en janvier 2020). Seuls Fougères sur Bièvre

(+0,21 poste) et St Cyran du Jambot (+0,70 poste) gagnent un peu de DGH pour cette rentrée 2020.

Pour les établissements UNREP, il n'y a pas de conséquences, les chiffres annoncés en janvier restent inchangés.

En cas de perte d'heures ou de postes, les membres du CSE doivent être informés et donner leur avis. Pour cela, la ou le chef d'établissement doit adresser aux élus du CSE la liste des enseignants désignés en perte; ils doivent également leur communiquer un état précis de l'utilisation de la dotation globale horaire de l'établissement (heures contrats, heures dites « article 44 », HSA, bordereau de rentrée scolaire et fiches de service).

Les règles du décret n° 89-406 du 20 juin 1989 et de la Note de service du 06/02/2020 doivent être respectés.

 La première règle est de déterminer la ou les disciplines concernées par la perte, et de réduire le nombre d'heures "article 44".

Pour désigner l'agent impacté par une réduction d'heures ou une perte de contrat,les chefs d'établissement doivent :

> recenser tous les agents qui enseignent dans la discipline dont le besoin disparaît ou est réduit, que ce soit au titre de la discipline principale ou associée;

 classer les agents, par ordre croissant, selon leur ancienneté.

L'agent qui sera alors désigné en perte sera celui qui a la plus faible ancienneté.

Attention, si un enseignant avec plus d'ancienneté se porte volontaire pour subir la perte, il ne pourra pas obtenir l'indemnité de licenciement.

L'augmentation des seuils de dédoublement a beaucoup contribué à la perte de DGH. Pour rappel, les dédoublements passent de 17 à 19 élèves et de 24 à 27 élèves. Une Note de Service publiée le 18 février 2020 annonce le nouveau calendrier de l'emploi et accorde un délai supplémentaire aux chefs d'établissement qui ont pu rendre leur copie pour le 6 mars au lieu du 27 février.

# Catégorie 3 : ON AVANCE, ON AVANCE, ON AVANCE!

En novembre et décembre 2019, Philippe Caldas et moi-même avons rencontré plusieurs députés et un sénateur de la région Centre-val de Loire, pour qu'ils interviennent auprès de nos ministres et à l'Assemblée Nationale sur la nécessité absolue de réformer le statut précaire de nos collègues classés en Catégorie 3. Grâce à la mobilisation de militants Fep-CFDT dans de nombreuses régions, plusieurs questions ont été posées et des amendements ont été adressés à M. Didier Guillaume Ministre de l'Agriculture, à M. Gérald Darmanin, Ministre du budget, à M. Edouard Philippe, Premier Ministre et ont permis une Grande Avancée!

Un amendement octroyant des fonds pour une revalorisation salariale et un plan de requalification des agents en catégorie 3 a finalement été voté en seconde lecture de la loi de finances de 2020 soit 2 130 000€ de budget en faveur des agents de catégorie ₹

Désormais, des groupes de travail doivent établir les critères d'accès aux catégories 2 et 4 en concertation avec les organisations syndicales dont la Fep-CFDT. Une Note de service du Ministère doit sortir dans quelques semaines afin de définir les conditions pour obtenir ce changement de grade. Ces fonds sont destinés à la mise en place d'un plan de requalification et de mesures de revalorisation salariale.

La Fep-CFDT reste mobilisée pour la mise en œuvre de ces mesures!

### **■ TEMPS PARTIEL AUTORISÉ**

Les demandes de temps partiel sur autorisation (TPA) doivent être traitées et envoyées au SRFD avant le 31/03/2020. Le formulaire se trouve en annexe 1 de la note de service du 8 octobre 2019. Attention : il a changé ! Il est possible de modifier chaque année la quotité de travail, entre 50% et 90% d'un temps plein.

La Fep-CFDT vous informe que, contrairement à ce que stipule la note de service, la prolongation d'un temps partiel n'est pas limitée dans le temps. C'est le même formulaire qu'il faut remplir pour une retraite progressive.



### APPRENTIS D'AUTEUIL

Mise en place laborieuse des C.S.E. ...



■Le 12 février la CFDT signe les nouveaux accords d'accompagnements des restructurations et de Gestion Active de l'Emploi (G.A.E.) adaptés à la consultation des Comités Sociaux et Économiques. Ces accords visent à accompagner les salariés impactés par les restructurations en cours et qui se termineront fin août 2021.

La CFDT fera des propositions pour intégrer les mesures de sécurisation de l'emploi dans les accords GPEC, formation et Qualité de Vie au Travail en particulier afin de pouvoir anticiper les ré-organisations d'établissements après de cette date.

Lors de la première réunion du C.S.E. Apprentis d'Auteuil du Nord-Ouest fin janvier, le bureau de l'instance a été désigné avec 3 postes pour la CFDT: Francis (secrétaire), Julien (trésorier) et Karine (trésorière adjointe) – Cindy (FO) est secrétaire adjointe. Le référent en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes est John (FO).

### APPRENTIS D'AUTEUIL

La CFDT sera très majoritairement représentée dans les commissions CSSCT : Pays-de-la-Loire / Val-de-Loire et CSSCT Centre (Château des Vaux et Chartres).

La CFDT sera aussi largement présente parmi les Représentants de Proximité à Ste Jeanne d'Arc (37) et Notre Dame des Vaux (28). A Notre Dame de Chartres (28), deux représentants de proximité auraient dû être désignés, mais certaines candidatures n'étaient pas valables. Les salariés présentés travaillent dans la MECS Arc-en-Ciel qui ne dépend pas de ce périmètre.

La négociation sur les moyens du Dialogue Social n'étant pas terminée fin janvier, l'accord a finalement été signé en même temps que ceux de restructurations et G.A.E, ce qui a repoussé la désignation d'autres commissions en février.

Commission Formation – GPEC – Égalité Professionnelle – Diversité :

un siège CFDT ; un FO ; un UNSA ; et deux CGT.

La désignation des élu.e.s au Comité Social Économique Central a été confuse, finalement après consultation des services juridiques les candidat.e.s ont été désigné.e.s avec une nette représentation de la CFDT :

- Titulaires:
   3 sièges pour la CFDT; 1 pour FO et 1 pour la CGT.
- Suppléants:
   3 sièges pour la CFDT; 1 pour FO et 1 pour la CGT.

Un appel à candidatures a été lancé pour la commission des Activités Sociales et Culturelles (ASC) puisque le CSE pourra désigner des candidat.e.s non-élu.e.s.

Commission Horaire: Après la désignation de la commission horaire du périmètre DRA Bretagne / Loire-Atlantique, les représentants syndicaux CFDT et FO décident de faire quitter la réunion à leurs élu.e.s compte tenu des tensions qui règnent au sein de l'instance. Le manque de rigueur de la part de la direction pour l'organisation des différents votes ne permet pas aux élus de voter en toute sérénité.

La CFDT le fait remarquer à la direction qui semble dépassée par l'attitude de certains élus d'une autre organisation syndicale. La réunion est ajournée sans que les questions portées à l'ordre du jour aient été abordées. Les élus CFDT informent la direction qu'ils n'accepteront pas que cette situation se renouvelle. C'est pourquoi ils demandent à la direction, lors de la prochaine réunion, de s'imposer tout en garantissant un dialogue social apaisé.

L'accord sur les périmètres signé en juillet 2019, en particulier pour instaurer les commissions CSSCT et les Représentants de Proximité est en cours de renégociation. Celui-ci a été scindé en deux, pour d'une part préciser les périmètres de désignation des Délégués Syndicaux et d'autre part inclure des périmètres d'établissements plus cohérents avec la réalité locale.

La CFDT a fait des propositions; les premiers retours de la Direction Générale ne sont pas vraiment satisfaisants.

Peu satisfaite de ce départ un peu confus, la CFDT restera engagée pour construire un Dialogue Social efficace et constructif pendant les 4 ans de mandat! ■



# PERSONNELS DE DROIT PRIVE

Dénonciation de la convention collective CNEAP/GOFPA Le personnel de droit privé pris en otage par le CNEAP!

DENONCER LA CONVENTION COLLECTIVE, OUI, C'EST INSENSE! QUI sera perdant? QUI sera gagnant?

Alors que toutes les négociations au niveau national sont gelées depuis l'annulation par la Cour Administrative d'Appel de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales, les employeurs du CNEAP et du GOFPA ont choisi de dénoncer plusieurs textes conventionnels. Ils semblent vouloir minimiser la portée de leur acte. Mais la dénonciation d'une convention est toujours un acte grave et pas sans conséquences pour les salariés.

En plus des textes conventionnels, ont été dénoncés les accords de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. En revanche, d'autres accords n'ont pas été dénoncés : ceux qui concernent le travail de nuit, le temps partiel, l'accompagnement du handicap, le dialogue social, les CQP EVS et CVS, la complémentaire santé, la prévoyance et la formation professionnelle

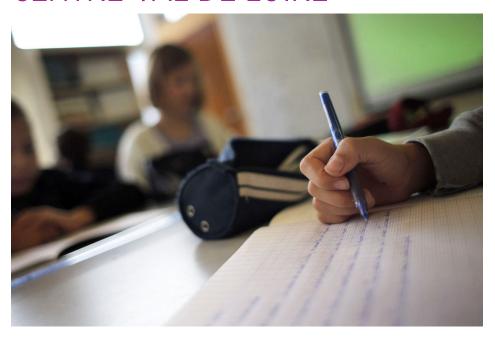
Un préavis de trois mois, prévu par la convention collective doit être observé. Lorsqu'il touche à sa fin, la convention collective continue à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouveau texte soit négocié et vienne la remplacer. On parle alors de «période de survie de la convention collective». Sa durée est d'un an maximum. Cela signifie que les salariés du Cneap continuent à bénéficier des avantages prévus dans l'actuelle convention collective durant 15 mois maximum (3 mois de préavis + 12 mois).

Les avantages conventionnels ne sont pas acquis. Au mieux, ils seront en partie transformés en rémunération, ce qui ne revient pas au même. La loi Travail du 8 août 2016 a remplacé le maintien des avantages individuels par le maintien de la rémunération perçue. Auparavant, les salariés conservaient les avantages individuels qu'ils avaient acquis. Désormais, ils ne peuvent plus prétendre au maintien des avantages non salariaux tels que les jours de congés ou les temps de pause.

A l'issue de la période de survie, les avantages qui concernent l'organisation des relations collectives de travail, comme le droit syndical, les congés payés ou le temps de travail, ne pourront pas être conservés. C'est le code du travail qui sera appliqué : passé ce délai de « période de survie de la convention collective », l'annualisation sera obligatoirement revue à la hausse, pour un salaire identique ! Qui sera perdant ? Qui sera gagnant ?

Même si les partenaires sociaux le veulent, négocier un accord de substitution est impossible. En effet, l'annulation, par le juge, de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales empêche toute forme de négociation au niveau de la branche. Nous sommes dans l'attente de la décision du Conseil d'Etat, mais cela pourrait dépasser le préavis et l'année dite de survie.

# **FORMIRIS**CENTRE-VAL DE LOIRE



Lors du dernier CA en janvier, l'AT Formiris CVL a décidé de transformer l'enveloppe CRE (Crédit de référence d'établissement) qui finançait la formation individuelle des enseignants en une enveloppe globale de formation individuelle, cela signifie que le forfait de 500€ par RNE est abandonné et qu'à partir de maintenant. Formiris financera les demandes de formations individuelles que les établissements lui feront remonter, à hauteur bien sûr du budget alloué pour cette enveloppe. Mais, sachant que les années précédentes le budget des CRE n'était utilisé qu'à environ 40%, cela laisse une marge et surtout cela apporte une souplesse pour les établissements où les enseignants partent plus en formation et qui se sont vus refuser des formations avec l'ancien système car trop onéreux, le forfait étant vite dépassé! Cela a donc permis à l'AT CVL de recalculer le budget CRE en enveloppe globale pour l'année en cours et a pu proposer une petite offre territoriale qui courra jusqu'en juin. Une plaquette numérisée a été envoyée aux établissements. N'hésitez pas à la consulter aussi sur le site ou à la demander à votre établissement.

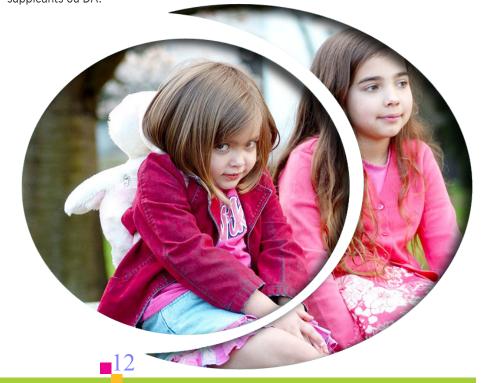
Avec ce nouveau système, nous allons pouvoir proposer dès la rentrée (comme au temps de Formiris Centre Poitou-Charentes) une offre territoriale de formation, certes moins fournie, mais qui aura le mérite d'exister.

Notre voix a été entendue car, depuis un an, nous n'avons eu cesse de réclamer une offre territoriale décente pour les enseignants de la région Centre. Il était scandaleux en effet que les enseignants doivent aller se former dans d'autres académies, loin de chez eux et avec des frais plus conséquents.

L'AT travaille également sur un autre dispositif : l'accompagnement numérique de formation pour les entrants dans le métier, suppléants ou DA. Le plan d'action comprendra des modules numériques mais aussi un accompagnement de proximité avec quelques journées de bilan en présence des formateurs de l'ISFEC. Il nous apparaît important que ces enseignants non titulaires et néophytes reçoivent une formation qui puisse les aider à surmonter les difficultés et à répondre à leurs questions (comment construire une séquence? gérer une classe ?...). Malheureusement peu s'inscrivent, il faut donc les encourager car les besoins sont réels.

Un nouveau logiciel va également bientôt être proposé en remplacement de FormE-lie. Appelé SI3.0, il est en cours d'expérimentation et devrait être opérationnel dès la rentrée 2020. L'enseignant pourra créer son espace personnel et pourra lui-même s'inscrire aux formations référencées dans le logiciel. Le chef d'établissement n'aura plus qu'à valider de son côté dans un espace qui lui sera réservé. Mais seules les formations régionales seront référencées. Si l'enseignant veut s'inscrire à une formation inter académique, il devra passer par une conseillère Formiris et sa demande sera validée seulement s'il reste de la place.

Pour nous, syndicat CFDT, ce point n'est pas satisfaisant car certaines disciplines requièrent des formations spécifiques que l'AT ne pourra pas forcément proposer. Par contre, il nous a été assuré qu'avec ce système simplifié, les remboursements des frais annexes seront plus rapides, même ceux des formations du public. Cela reste encore à voir!





### COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

■ La Fep CFDT propose à ses adhérents une couverture complémentaire santé collective pour un coût raisonnable.

La loi a été modifiée pour permettre des résiliations en cours d'année pour les contrats de complémentaire santé. Cette mesure a été décriée par la CFDT. Cela peut paraître à l'avantage de l'assuré, mais c'est oublier que nous sommes ici dans l'assurance de personnes (et non pas de biens matériels). Cela pourrait se retourner contre les assurés en entraînant un renchérissement du coût des couvertures complémentaires. Et dans le cas où cela provoquerait une baisse du montant des cotisations, cela pourrait fragiliser les assureurs, qui ne sont pas forcément très en forme par ailleurs, favorisant, les plus gros (mais pas forcément les plus solidaires...).

D'autant que cela pourrait également avoir un impact négatif sur les comptes des régimes de branche.

Un décret est en attente de publication pour mettre en œuvre cette nouvelle disposition législative. La résiliation infra-annuelle sera donc prochainement possible.

La CFDT continue à porter sa revendication d'une généralisation de la complémentaire santé dans le secteur public avec une participation financière de l'Etat d'au moins 50% (pétition en cours).

Pour plus d'informations, contactez le syndicat. ■

# RÉFORME DES RETRAITES

Le projet du gouvernement n'est pas celui de la CFDT



### LE GOUVERNEMENT FAIT LE CHOIX DU 49-3 MAIS PAS CELUI DE LA JUSTICE SOCIALE

Le gouvernement a décidé d'actionner la procédure du 49.3 et d'engager sa responsabilité sur le projet de loi de réforme des retraites. C'est son choix. La Cfdt déplore que les débats n'aient pu se tenir jusqu'au bout. La multiplication stérile d'amendements, sans aucun intérêt, tout comme le recours au 49-3, sont deux stratégies politiques qui n'offrent pas de perspectives aux travailleurs. Le débat sur le sens de la réforme a été rendu impossible.

L'escamotage de la discussion parlementaire a empêché l'inscription dans le texte de mesures de justice sociale que la CFDT a défendues auprès des députés et de l'opinion publique.

Le Premier Ministre s'est engagé à présenter un texte différent qui intègre des améliorations, mais sans prendre en compte à ce stade notre demande prioritaire. La penibilité qui touche les travailleurs soumis aux manutentions de charges lourdes, aux postures penibles, aux vibrations mecaniques et aux risques chimiques ne donnera toujours pas droit à réparation et à un départ anticipé en retraite.

Le gouvernement doit rapidement prendre ses responsabilités pour retrouver l'esprit initial de la réforme. Il doit intégrer ce droit à une réparation en cas de pénibilité comme il doit répondre aux agents des trois fonctions publiques qui ont peu ou pas de primes afin qu'ils aient la garantie que le nouveau système n'engendrera pas une baisse de leurs pensions.

La CFDT se battra jusqu'au bout, notamment lors du passage du texte au Sénat, pour imposer ces mesures. De leur introduction dépendra son appréciation. Il ne reste plus que quelques semaines pour conjuguer régime universel des retraites et justice sociale.

REFORME DES RETRAITES : LA CFDT MOBILISÉE POUR PESER APRÈS LE 49-3





Le 29 février dernier, le gouvernement a déclenché la procédure du 49-3 à l'Assemblée nationale sur le projet de loi ordinaire instituant un système universel de retraites.

Cette décision a, de fait, mis un terme à l'examen du texte par les députés en première lecture. Cette fin prématurée du débat parlementaire a évité au gouvernement d'être mis devant ses responsabilités sur les sujets qui intéressent l'opinion publique et qui le mettent en difficulté. Malgré des avancées, même en matière de pénibilité et de gouvernance, ceci permet donc au gouvernement de différer sa prise de responsabilité sur les sujets clés de la réforme. Ceci étant dit, cette stratégie ne pourra pas durer éternellement, compte tenu des attentes de l'opinion.

### 1. LA PROCÉDURE DU 49-3

Le gouvernement a adopté en Conseil des ministres un nouveau projet de loi qui reprend certains amendements déposés par des députés ou par le gouvernement. C'est sur ce nouveau texte qu'il a engagé la responsabilité du gouvernement.

Le projet de loi instituant un système universel de retraites est adopté dans son ensemble en première lecture et envoyé au Sénat.

La discussion parlementaire devait être le moment d'améliorer le texte au bénéfice des travailleurs, ce à quoi la CFDT avait contribué en faisant pression auprès des députés. Les sujets de fond qui auraient pu donner lieu aux débats les plus nourris, y compris au sein de la majorité (au premier titre desquels la pénibilité), ont ainsi été évacués.

L'escamotage de la discussion parlementaire a empêché – à ce stade – l'inscription dans le texte de nombreuses mesures de justice sociale que la CFDT a défendues auprès des députés après les avoir rendues visibles auprès de l'opinion publique. Si ce travail a déjà permis des premières avancées, inscrites dans le nouveau texte, la CFDT reste mobilisée pour que d'autres mesures intègrent le projet de loi dans la suite du processus.

### LA SUITE DU PROCESSUS

Le projet de loi sera examiné au Sénat au mois d'avril. Le Sénat, où la majorité présidentielle ne dispose que de 24 sièges, modifiera le contenu du projet de loi. Une fois le texte adopté en première lecture au Sénat, une commission mixte paritaire (CMP), composée de 7 députés et de 7 sénateurs, tentera de trouver une position de compromis entre les deux chambres sur chacun des articles. En cas d'accord sur un article, ce dernier ne pourra plus être modifié, y compris par le gouvernement.

Les articles du projet de loi n'ayant pas fait l'objet d'un accord en CMP seront ensuite examinés en deuxième lecture à l'Assemblée, très probablement de nouveau sous la procédure du 49-3. Dans ce cas, seul le gouvernement pourra intégrer des amendements qui auront été déposés par les députés. Le texte sera de nouveau adopté après rejet d'une motion de censure, ou en l'absence de celle-ci. Le projet de loi retournera ensuite en deuxième lecture au Sénat. En cas de désaccord avec la version issue de l'Assemblée, c'est cette dernière qui prévaudra. Le gouvernement mise sur une adoption définitive du texte d'ici fin juin.

Pour la CFDT, l'examen du texte au Sénat, où le 49-3 n'est pas possible, est une nouvelle opportunité de faire porter des mesures de justice sociale. Il faudra donc continuer à combiner pression sur les parlementaires et mobilisation de l'opinion publique, comme nous n'avons cessé de le faire depuis janvier.

La prise en compte de la pénibilité évolue avec cette nouvelle version du projet de loi. C'est le signe que la CFDT a réussi à ce que le sujet soit posé dans le débat public et que des premières évolutions non négligeables soient acquises. Il est notamment prévu :

- Un congé de reconversion comme 4ème voie d'utilisation du C2P, de 6 mois maximum, avec un maintien de la totalité de la rémunération.
- Le déplafonnement du C2P pour une utilisation facilitée, en vue d'une formation, d'un temps partiel ou d'un congé de reconversion.
- Une meilleure prise en compte de la poly-exposition avec un abondement du C2P en cas d'exposition à plusieurs facteurs. En revanche, il reste à reconnaître les situations des personnes exposées à plusieurs risques tout en restant en dessous des seuils pour chacun d'entre eux.
- Une meilleure information des salariés sur les dispositifs de retraite anticipée via la pénibilité lors de la notification de l'incapacité permanente, mais également lors des visites médicales en fin de carrière.
- Le cofinancement par la branche ATMP qui existe déjà (CNO, AFS...) est réaffirmé pour les actions de prévention mises en oeuvre par les entreprises, et un fonds national de prévention est créé pour la fonction publique hospitalière.





Concernant la réparation, il est prévu, pour les 3 facteurs posturaux exclus en 2017, une négociation de branche pour définir les activités, métiers ou situations de travail exposant les travailleurs à ces risques. Mais il manque à ce stade les mesures de réparation pour ces 3 facteurs, ainsi qu'un dispositif supplétif au cas où les négociations de branche n'aboutiraient pas. A ce jour,le risque chimique n'est pas réintégré de manière satisfaisante. Pour la CFDT, le compte n'y est toujours pas.

Concernant les fonctions publiques, certains éléments vont dans le bon sens :

- Une montée en charge progressive des cotisations sur 20 ans.
- Un droit à la retraite progressive (dès 2022).
- Une extension du C2P à la fonction publique dès 2022, et la mise en place d'un fonds national de prévention spécifique à la fonction publique hospitalière.
- La conservation des droits à départ anticipé pour les agents relevant des catégories actives dites « régaliennes » mais financés par l'employeur public et non par le système universel.

Mais le projet de loi reste dans ce domaine encore insuffisant. Restent notamment absentes du projet de loi :

- Une « clause de sauvegarde » qui garantirait qu'aucun agent, peu ou pas primé ,ne percevra un montant de pension inférieur à celui calculé dans le système actuel.
- La compensation par l'employeur public de la baisse du salaire net due à l'augmentation des cotisations (sur les primes).

Par ailleurs, le dispositif pénibilité, surtout tel qu'il est prévu, ne peut à lui seul constituer une compensation suffisante de la disparition de la catégorie active.

# 2. LES PROPOSITIONS DE LA CFDT

La CFDT compte donc rester mobilisée pour peser sur les éléments suivants :

### Une réelle prise en compte de la pénibilité

La réforme des retraites est l'occasion de reconsidérer la prise en compte effective de la pénibilité notamment du point de vue de la réparation, permettant enfin de répondre aux inégalités d'espérance de vie causées par le travail.

Le projet de loi prévoit l'ouverture de négociations au niveau des branches afin d'identifier les activités, tâches ou situations de travail générant une exposition à l'un ou plusieurs des 4 facteurs de pénibilité exclus du C2P en 2017.

La CFDT revendique qu'un dispositif supplétif soit prévu afin de pallier les défaillances de conclusion d'accord des branches en la matière. La CFDT propose que ce dispositif soit basé sur les catégories de risques telles que prévues par le code de la sécurité sociale et qui permet déjà de tarifer les accidents du travail et les maladies professionnelles en fonction de l'activité principale de l'établissement et de la sinistralité enregistrée par cette activité.

Ces mesures doivent bénéficier à tous les travailleurs du secteur privé comme du secteur public et ne doivent pas faire l'objet d'une réduction du bénéfice des droits acquis par l'introduction d'une décote pour un départ à la retraite dès 60 ans.

### Une sécurisation des transitions

La CFDT demande que le CA de la CNRU. appuyé par les travaux du COR, soit missionné pour suivre et piloter la transition vers le nouveau système, avec une attention particulière sur les basses pensions, l'égalité femme-homme, la pénibilité, l'emploi des seniors, les polypensionnés. Les polypensionnés, notamment entre régimes alignés et non alignés, sont les grands perdants d'une transition qui se prolonge du fait du report de la mise en oeuvre de la réforme. Or ils étaient au coeur de la promesse de plus de justice portée par le système universel. Des travaux et des engagements devront donc ajuster la prise en compte des diversités de situations pour garantir à ces travailleurs les droits acquis non seulement d'un système à l'autre mais aussi d'un régime à l'autre.

Une clause de sauvegarde doit être prévue pour la fonction publique. Il s'agit, le temps de la transition, de garantir aux fonctionnaires qui ont peu ou pas de primes (moins de 20%) qu'il n'y aura pas de régression de la pension avec le passage au nouveau système. Ensuite, pour les fonctionnaires primés, la hausse des cotisations salariales liée à la prise en compte des primes devra être amortie par les employeurs publics. Plus globalement, de nouvelles négociations sur la structuration et le niveau des rémunérations dans la fonction publique devront avoir abouti.

### ◆ Enfin, les revendications CFDT suivantes doivent intégrer le projet de loi :

- Un minimum de pension relevé à 85% du SMIC dès 2022 et augmenté pour 2025.
- Une amélioration des droits familiaux.
- Des droits à la retraite consolidés pour les demandeurs d'emploi.
- Une meilleure prise en compte des périodes d'insertion des ieunes.
- Une gouvernance équilibrée.

### 3. LA STRATÉGIE CFDT: MOBILISÉS POUR PESER

La CFDT reste mobilisée à tous les niveaux pour continuer à peser sur le contenu du projet de loi.

### → Dans le processus parlementaire

Il s'agit de porter les revendications de la CFDT auprès des sénateurs pour la loi ordinaire, et des députés pour la loi organique.

Un document récapitulant les positions de la CFDT et les lignes qui doivent bouger va leur être envoyé.

### Dans la conférence de financement

Les premières séances de travail confirment les analyses produites par la CFDT jusqu'ici : l'origine des déficits réside principalement du côté des ressources du système et non des dépenses. Il n'y a donc pas de raison que seuls les travailleurs contribuent, encore moins au travers d'une mesure d'âge uniforme et injuste. Si l'enjeu est de trouver de nouveaux financements pour le système de retraite, la CFDT y souscrit mais elle insiste pour que l'effort soit partagé entre employeurs publics, privés, et travailleurs.

La gouvernance est par ailleurs un enjeu clé pour garantir la capacité des partenaires sociaux à piloter l'équilibre du futur système de retraite sans renoncer à la justice sociale. Les partenaires sociaux ont, à l'unisson, dénoncé le risque d'étatisation et revendiqué une vraie autonomie.

Pour la CFDT, si une discussion sur le financement est parfaitement légitime, il ne sera pas possible d'envisager un accord s'il y a désaccord sur le diagnostic, et sans des avancées décisives dans le projet de loi.

### Auprès du patronat

Le patronat est un acteur clé pour obtenir la réparation de la pénibilité et trouver un accord sur l'équilibre du système à court et long terme. Il doit être mis devant ses responsabilités :

- Dans les branches et fédérations patronales par les fédérations CEDT
- Dans les Medef territoriaux par les URI.
- Dans les entreprises, où les employeurs peuvent être interpellés à ce suiet.

Il importe d'appuyer nos revendications sur des cas réels d'adhérents subissant les effets de la pénibilité.

### Dans les fonctions publiques

La CFDT porte la revendication d'une clause de sauvegarde pour les fonctionnaires qui perçoivent peu ou pas de primes. Il s'agit donc d'interpeller les employeurs publics sur cette revendication et sur la nécessité d'une politique salariale digne de ce nom dans les fonctions publiques.

### **SAMEDI 16 MAI 2020**

# Congrès du Sep CFDT

# Centre-Val de Loire



■Conformément à ses statuts, le Sep CFDT Centre-Val de Loire organise cette année, comme tous les 4 ans, son Congrès. Il se tiendra le samedi 16 mai 2020 à Orléans.

Il s'agit là d'un acte essentiel dans la vie du syndicat, qui sera précédé cette année d'un congrès extraordinaire pour entériner la modification des statuts et du règlement intérieur de notre syndicat.

Tout adhérent peut proposer des amendements au projet de statuts, soit individuellement, soit lors de réunions préparatoires dans les différents secteurs géographiques (amendements à faire parvenir au Sep CFDT Centre-Val de Loire avant le 22 avril 2020).

Un exemplaire du projet des nouveaux statuts sera envoyé, sous forme numérique, à tout adhérent qui en fera la demande. Ils sont également téléchargeables à l'adresse :

http://sepcentre.fr/wp-content/uploads/2020/02/Projet\_StatutsCentre\_2020.pdf

Le congrès ordinaire se tiendra ensuite en présence d'invités de l'URI CFDT Centre-Val de Loire, de la Fédération de l'enseignement privé, et bien sûr des délégués du Sep CFDT Centre-Val de Loire désignés par chaque secteur géographique, en fonction de leur nombre d'adhérents. Ces délégués seront nommés lors de réunions locales qui seront aussi l'occasion de préparer questions, remarques et revendications à porter auprès du Sep CFDT Centre-Val de Loire et de ses invités, au cours du congrès ordinaire. A l'issue de cette journée, le nouveau bureau sera élu.

Pour plus de précisions, contacter les responsables départementaux chargés de la préparation du Congrès.

Berry (18/36)	Fabienne TAROT	f.tarot@free.fr
28	Delphine Cayuela	delphine.cayuela@orange.fr
37	Anne Brazi	annebrazi@orange.fr
41	Fabienne Bohuon	fabiennebohuon@gmail.com
45	Fabienne Rabette	fabienne.rabette@sfr.fr

### EN DIRECT DES DÉPARTEMENTS





### Loiret/Berry : des nouvelles de "l'interdiocèse"

# INTERCODIEC LOIRET BERRY

Le directeur interdiocésain, Monsieur Bonnet, est reconduit dans sa mission pour les 6 ans à venir.

Le 7 janvier, il nous a annoncé les fermetures probables :

- une classe à l'école St Joseph à Châteauneuf sur Loire,
- une classe à l'école St Joseph à Chatillon sur Indre,
- une division au collège Immaculée Conception à Buzançais,
- une division au collège St Louis à Montargis,
- le lycée d'enseignement général de St Louis à Montargis,
- une filière Gestion Administration au lycée d'enseignement professionnel Ste Solange à Châteauroux.
- le BAC Pro froid et conditionnement à Sainte Croix Saint Euverte à Orléans.
- l'Ulis à St Louis à Montargis.

A cette date, nous étions encore dans l'attente de la DHG. Prochain intercodiec le 9 juin 2020.

# ESBC-INSTITUTION STE MARIE BOURGES

"On ne saurait trop rappeler l'importance des représentants des personnels dans un établissement. Ils sont le lien indispensable avec la direction, dans le souci du bien vivre ensemble, du dialogue constructif et du respect du droit du travail et des personnes. Qu'en est-il du CSE à l'ESBC?

Les élections se sont déroulées dans une indifférence quasi générale, presque en catimini: Aucune communication sur l'obligation de mettre en place cette nouvelle instance, aucune annonce de date pour les élections avant mi-novembre, aucune formation-même sur le CSE et ses enjeux. Puis le Sep CFDT et le SPELC ont été invités à négocier et signer le PAP début décembre. Celui-ci n'a pas été signé par le SPELC qui l'a dénoncé auprès du tribunal. L'Ogec a été contraint de verser une amende à cette organisation syndicale. Après la signature du protocole par le SPELC qui présentait une liste, le 1er tour a enfin eu lieu le 7 ianvier 2020.

Le quorum n'a pas été atteint, rien d'étonnant mais on reste un peu circonspect quand aucune communication officielle n'est faite en interne sur les résultats de ce 1er tour! Au 2nd tour une liste de candidats libres a été légitimement déposée, surtout pour le collège non-cadres. La liste du Spelc a remporté la mise avec 8/10 sièges de titulaires (6 cadres +2 non-cadres) et 7/10 sièges de suppléants (5+2). La parole syndicale n'est pas encore totalement muselée, n'en déplaise à certains...

Mais, presque 2 mois après, qui se souvient que des élections ont eu lieu et que le CSE existe (le quoi, tu dis?)? Concentronsnous plutôt sur ce qui nourrit essentiellement toute la communication interne: les festivités des 160 ans de l'Institution!

Bref : A l'ESBC, la vitrine est belle mais gardez-vous de vous rendre dans l'arrière-boutique!" ■

### Loir-et-Cher

### **■ RENTRÉE 2020**

Le CODIEC du Loir et Cher s'est réuni le 28 janvier 2020.

Lors de cette réunion ont été présentés les travaux de la Comex (Commission Exécutive) concernant l'évolution des moyens et les répercussions sur les emplois dans le département.

Rappelons que le Loir et Cher étant un département excédentaire, il devra restituer 4 postes à la région.

Des ouvertures étant cependant nécessaires pour le suivi pédagogique dans certains établissements, il a été voté les décisions suivantes :

### Ouvertures ou abondement d'heures :

- + 1 classe à l'école Notre Dame de Lourdes (St Viatre),
- + 21H au collège St Joseph de Vendôme,
- + 23H au collège de Sambin,
- + 51H au lycée technologique La Providence (Blois),
- + 18H au collège St Charles (Blois),
- + 18H au lycée catholique à Pontlevoy.

### Fermetures ou retrait d'heures :

- 1 classe à l'école Ste Marie (Blois),
- - 1 classe à l'école St Georges (Salbris),
- 1 classe à l'école St Joseph (Sambin),
- 54 H au collège Ste Marie (Blois),
- 11H au collège St Georges (Salbris),
- 12H au lycée Notre Dame des Aydes (Blois),
- 29H au LP La Providence (Blois)

# COLLÈGE SAINTE MARIE (Blois)

#### **Élections CSE:**

Les élections pour élire les représentants au nouveau CSE se sont déroulées le 26 novembre 2019. Fabienne Tarot (élue titulaire) et Marie Marquez-Genton (élue suppléante) porteront la voix de la CFDT au sein de cette instance.



#### Travaux:

Les travaux pour accueillir les classes de maternelle, primaire et collège sur un même site ont commencé depuis quelques mois et se poursuivront jusqu'en décembre 2021. Un nouvel espace restauration devrait être opérationnel dès la rentrée 2021.

### Nouvelle société de restauration :

Le retour négatif des familles concernant les repas servis à la cantine a amené la direction à dénoncer le contrat avec la société de restauration Api au cours du 1er trimestre. Depuis la rentrée de janvier, la société « La carte de Midi » a repris les fourneaux pour le plus grand plaisir de tous.



### Des projets pour la rentrée 2020 :

Après une période difficile se soldant par une baisse des effectifs en septembre 2019, le collège Sainte Marie retrouve une nouvelle dynamique : Des classes à thème seront proposées dès la 6ème à la rentrée 2020.

### Emploi des enseignants :

Malgré ces projets, le collège devra subir un retrait d'heures important (-55 heures) à la rentrée 2020 qui entraînera une modification de la structure (fermeture de deux classes) et aura un impact sur l'emploi des enseignants (maîtres délégués et titulaires).

# LYCÉE LA PROVIDENCE (Blois)

A la rentrée 2019, Le lycée a enregistré une faible hausse des effectifs élèves (+10). Toute l'équipe pédagogique a donc la volonté de dynamiser le recrutement, lors des portes ouvertes, par la participation de l'établissement au salon national de la voie professionnelle et la participation au Forum de l'orientation de Blois.

- Lors des portes ouvertes qui se sont déroulées les 7 et 8 février 2020, l'équipe a pu accueillir 235 familles. Cela a permis de générer 22 contacts à l'internat, 79 au niveau du pôle sup', 16 au niveau de l'IFC majoritairement sur les BTS en alternance, 36 demandes de renseignement qualifiées et 71 RDV d'inscription pour les lycées.
- Le 6 mars, une journée pédagogique sur la réforme de la voie professionnelle a été organisée, en lien avec Monsieur Chauvineau, Directeur diocésain et FORMIRIS, à la DDEC de Blois.

Les établissements St Joseph à Vendôme, St Cécile à Montoire sur Le Loir et le LEAP de Boissay étaient également conviés.

Cette journée avait pour objectifs de mettre en perspective la réforme de la voie professionnelle, de partager les questionnements et d'engager des collaborations de travail sur différents champs de la réforme.

#### Dates et événements :

- Les 9 et 10 mars, Monsieur Chauvineau et les personnels de la DDEC ont visité les établissements de la Comète Blois centre, donc La Providence.
- Le 20 Mars : 1ère réunion de NAO sur la rémunération et le temps de travail.

### **Emploi**

 Des effectifs en baisse sont prévus dans le département pour cause de baisse de la natalité. Pour la rentrée 2019-2020 il est évalué à 7630 élèves pour les effectifs de Blois contre 7701 cette année.  Le LP La Providence perdrait 29h à la rentrée prochaine alors que le LT en gagnerait 51H.

# LYCÉE NOTRE DAME DES AYDES

La réforme du lycée entraîne une importante charge de travail. Pour les enseignants travaillant sur les 3 niveaux du lycée, il faut faire « cohabiter » les devoirs surveillés avec le bac blanc et les E3C pour les enseignants travaillant sur les 3 niveaux.

Il faut être très ingénieux pour ne pas se sentir débordé, c'est une mission presque impossible.

Nous avons des collègues en souffrance qui néanmoins réfléchissent collectivement pour trouver des solutions afin d'améliorer leurs conditions de travail et éviter ainsi de perdre confiance. Ces enseignants qui dissent aimer leur travail, ont l'impression de ne plus remplir leur mission première auprès de leurs élèves : enseigner correctement les programmes du lycée.

# INSTITUTION NOTRE DAME (Romorantin)

Les élections pour élire les représentants des personnels au CSE ont eu lieu le 5 décembre pour le 1er tour et le 19 décembre pour le 2nd tour.

Le candidat de la liste CFDT, a été élu titulaire pour le collège cadre.  $\blacksquare$ 





### Indre-et-Loire

### **■ INFOS COMEX/CODIEC**



- L'Indre-et-Loire va devoir rendre 3 ETP à la rentrée 2019. La dotation globale est réduite de 45h (Conséquences des réformes du bac principalement).
- Pour le 1er degré des fermetures de classe pourraient être envisagées si moins de 20 élèves.
- 4 écoles ont été mises en vigilance par le CODIEC : Bourgueil / Chouzé / Neuvy-Le-Roi / Ste Marie à Tours Nord.
- Rappel: 2 écoles ont été fermées à la rentrée 2019: Ligueil et St Epain.
- Effectifs des écoles 2019/2020 : 5894 avec une perte de 128 élèves
- Effectifs second degré 2019/2020 : 15 178 élèves avec une perte de 149 élèves.
- Des points d'attention vont être portés sur certains collèges et lycées notamment dans les zones rurales (Chinon/ Bourgueil/ Loches/ Preuilly/ Richelieu) avec des effectifs en baisse ou fluctuants. Mais certains lycées et collèges de Tours sont également touchés par une baisse des effectifs (Lycée St Grégoire (secondes) / Collège la Providence - Maintenon (travaux)/ Collège et lycée Marmoutier, mais en phase de stabilisation).

# COLLÈGE LE JOUTEUX (Bourgueil)

Erratum : contrairement à ce qui a été écrit dans le journal précédent, le collège compte bien 2 classes par niveau de la 6ème à la 3ème.

Avec toutes nos excuses auprès de notre correspondante et du collège. Par ailleurs le CODIEC a décidé de maintenir la 2ème classe de 6ème à la rentrée prochaine mais à condition qu'il y ait l'effectif suffisant. Dans le cas contraire, la cheffe d'établissement s'est engagée à ne pas l'ouvrir.

# INSTITUTION NOTRE-DAME LA RICHE

Situation préoccupante de l'établissement où le chef d'établissement a annoncé un déficit important conduisant à un « plan de restriction» du personnel OGEC (12 personnes). Rien n'étant clair dans ce qui a été dit, nos élus CFDT du CSE ont demandé une expertise financière et ont pris rendezvous avec le directeur diocésain.

En parallèle, il y a également un audit comptable qui est en cours. Les résultats de ces expertises devraient être connus début mars. Notre Délégué syndical CFDT et les élus CFDT au CSE ont été très réactifs et suivent attentivement ce dossier avec l'aide du syndicat.



# GROUPE SCOLAIRE ST FRANCOIS D'ASSISES

L'élection du Comité Social et économique a eu lieu avant les vacances de Noël; La liste CFDT est arrivée en 2ème position et compte 2 élus titulaires et 2 élus suppléants au collège cadre et une élue titulaire non cadre, ce qui n'était pas arrivé depuis très longtemps dans ce dernier collège.

Une grande satisfaction pour notre section syndicale et encore un grand merci à ceux qui se sont présentés sur nos listes et pour ceux qui ont voté pour la CFDT.

La 1ère réunion a eu lieu en janvier et les postes de secrétaire et trésorière seront tenus par des élus CFDT. ■

### Eure-et-loir

Le Codiec s'est tenu le 14 janvier 2020 à Chartres.

Le premier point abordé fut le projet de l'école Guéry. Deux projets ont été présentés.

- La réhabilitation des locaux de l'école. Cette réhabilitation ferait perdre de la place et ne satisferait de toutes façons pas aux normes de sécurité,
- ou la construction d'une nouvelle école en face du collège Sainte Marie.

Après de longues discussions, le Codiec a approuvé le déménagement de l'école Guéry en tenant compte des réserves et préconisations du C.E.D.A.S. (Conseil Économique Des Affaires Scolaires).

Le second point a concerné la préparation de la rentrée 2020. M. Castille a rappelé que la rentrée se ferait à moyens constants et que notre académie était excédentaire de 23 postes. Par contre, le diocèse de Chartres est déficitaire si on exclut la surdotation du Château des Vaux.

La Comex a donné un avis favorable à :

- La fermeture d'une classe de terminale et l'ouverture d'une première à Saint Pierre Saint Paul à Dreux
- La diminution de la surdotation au Château des Vaux (46h30 au LP et 28h au collège).
- L'ouverture d'une classe de première à l'institut Notre Dame de Chartres (37h).
- L'ouverture d'une classe mixte préparation des métiers-générale de 3ème dans le même établissement (13h30).
- L'ouverture d'une classe de 3ème à Sainte Cécile de Châteaudun (20 h).
- Un complément de dotation au collège Delfeuille de Nogent le Rotrou (4h).

La Comex a classé des demandes au titre du Plan National des Réussites :

- Ouverture d'une classe d'Ulis Pro au Château des Vaux.
- Pérennisation du dispositif existant d'une 3ème passerelle pour élèves allophones au Château des Vaux.

# unequestion



Emploi, carrière, mutation, retraite, protection sociale?

Demande de rendez-vous, de documentation, d'informations ?

Site du Sep CFDT Centre-Val de Loire :

www.sepcentre.fr

Permanence assurée le mercredi après midi de 14 h 30 à 18 h

Tel. 02 38 22 38 55

### **Notre adresse**

Sep CFDT Centre-Val de Loire Bourse du Travail - 10, rue Théophile Naudy 45000 ORI FANS

Une seule adresse :
le Sep CFDT Centre-Val de
Loire!

sepcentre.cfdt@ gmail.com