



Edito

Une année scolaire bien difficile!

Encore une drôle d'année scolaire... En septembre 2020, après un été presque sous le signe de l'insouciance, nous aurions pu croire qu'élèves, apprentis, formateurs et professeurs allaient reprendre le chemin de l'école dans des conditions classiques.

■ Dans un contexte de prérentrée masquée, puis avec les premiers cas COVID dans les établissements, nous avons bien compris qu'il n'en serait rien. Au fur et à mesure que nous avancions dans l'année, il a fallu adapter les progressions pédagogiques, travailler de nouveau en distanciel, puis en demi-jauge puis neutraliser (c'est le mot de l'administration) les CCF et finalement aller en correction d'examen!

Absurde, ubuesque, c'est sans doute les mots que nous avons eus parfois à la bouche pour décrire les conditions d'apprentissage et d'examen des élèves et le fonctionnement dans certains établissements.

Alors dans cette situation d'incertitude, de brouillard épais, parfois sans capitaine solide et bienveillant pour donner le cap, nous nous sommes débrouillés, nous avons tâtonné et fait preuve de solidarité et de coopération entre collègues. Et nous avons appris!

La rentrée 2021 s'annonce compliquée avec environ 42 postes supprimés, remplacés en partie par des HSA, et des classes fermées.

C'EST POURQUOI LE SEP CFDT EST DÉJÀ MOBILISÉ!

Pour peser sur le prochain budget de l'éducation, les syndicats de la Fep CFDT rencontrent des députés et sénateurs un peu partout en France. En région Centre-Val de Loire des rencontres ont déjà eu lieu, elles vont se poursuivre en septembre.

Aux questions liées aux effectifs et au budget, s'ajoutent maintenant nos interrogations concernant le développement de la mixité des publics en lycée pro MEN et MAA. Cette perspective inquiète les enseignants, conscients des difficultés qui les attendent : durées de formation et congés différents, emplois du temps complexes, pédagogie différenciée, évolution du statut enseignant/formateur et surcharge de travail.

Tout cela ne va pas nous empêcher de vous souhaiter de bonnes vacances bien reposantes, au nom du Sep CFDT Centre-Val de Loire.■

L'équipe du Sep CFDT Centre-Val de Loire

Sommaire

◆≫ EDITO

Pages

◆ DOSSIER SPÉCIAL APPRENTISSAGE 2-4

- Enseignants contractuels de droit public et maîtres délégués
- Elus CSE
- En résumé

◆ ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ 5-6

- Le Mouvement
- Carrière des enseignants

◆ ENSEIGNEMENT AGRICOLE

- 6-8
- VICTOIRE!
- Attendre ? Toujours attendre !
- La Fep-CFDT auditionnée au sénat sur l'avenir de l'enseignement agricole
 - * Des effectifs en baisse
 - * Une offre de formations qui doit évoluer
 - * Des difficultés dans le recrutement des personnels
 - * Une certaine inertie administrative

◆SEP/FEP/CFDT

8

- Un congrès écoresponsable

→ APPRENTIS D'AUTEUIL

◆ PERSONNEL DE DROIT PRIVE 9-10

- Les NAO 2021 dans la branche EPNL
- Suite de la future convention collective CNEAP/GOFPA
- Non, c'est non!

→ EN DIRECT DES DÉPARTEMENTS 10

- Loiret/Berry : des nouvelles de"l'interdiocèse"
- Loir-et-Cher
- Eure-et-Loir
- Indre-et-Loire

DOSSIER SPÉCIAL Apprentissage



■ La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » et la réforme du lycée professionnel visent le développement de l'apprentissage y compris dans les lycées.

Cette arrivée de l'apprentissage en lycée peut revêtir deux formes :

- Celle dans laquelle les apprentis forment des classes exclusivement constituées d'apprentis;
- Celle dans laquelle les apprentis sont inclus dans des classes d'élèves en formation initiale dans un cadre scolaire (mixité des publics) dans ces classes les élèves sous régime scolaire doivent être plus nombreux que les apprentis.

De nombreux diplômes peuvent se préparer soit à temps plein (sous statut scolaire ou étudiant), soit en apprentissage.

L'étudiant qui prépare sa formation en apprentissage a un contrat de travail (signé avec la structure professionnelle qui l'accueille) lui permettant d'effectuer sa formation en alternant les périodes en entreprise et les périodes en centre de formation (CFA, lycée, université, école...). Les formations à temps plein incluent également des stages en entreprise, de durée variable, mais moins importante qu'en apprentissage. La durée d'un contrat peut aller de 6 mois à 3 ans selon le diplôme préparé.

L'étudiant apprenti a un statut de salarié à part entière dans l'entreprise. À ce titre, les lois, les règlements et la convention collective de la branche professionnelle et celle de l'entreprise lui sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés

L'étudiant apprenti n'est donc pas un élève, il ne sera donc pas comptabilisé dans les effectifs de rentrée pour le calcul de la Dotation horaire globale (DHG) attribuée l'année suivante. Quoiqu'il arrive, seuls les élèves en formation initiale assureront notre future dotation, et l'avenir de nos établissements, donc de nos postes.

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS de droit public et maîtres délégués



■ Les conséquences respectives de ces formations sur votre statut, votre rémunération, votre temps de travail et son organisation sont différentes.

Apprentissage rime avec contrat de droit privé.

Pour mieux comprendre, retenons une règle simple : « tout ce qui relève de l'apprentissage doit être couvert par un contrat de droit privé ». C'est ce contrat qui définira vos missions auprès des apprentis et vous placera dans un cadre juridique sécurisé (rémunération, temps de travail, protection assurantielle pour vos missions auprès des apprentis).

Dans le cas d'une classe en mixité des publics, en ce qui concerne les apprentis, il faudra différencier les missions liées à leur travail dans la classe mixte (enseignement, correction de copie, CCF, conseil de classe...), d'autres missions hors cette classe (cours spécifiques aux apprentis, suivis en entreprise...).

Si on peut effectivement vous proposer un contrat de droit privé, on ne peut en aucun cas vous l'imposer.

De plus, cela ne peut se faire qu'avec l'autorisation de la rectrice suite à votre demande de cumul d'emploi.

QUELLES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION ?

Les heures réalisées dans le cadre du contrat de droit privé lié à l'apprentissage sont rémunérées sur la grille du CFA qui gère la formation, selon le positionnement dans cette grille.

Vous devez donc demander la grille et le positionnement qui vous sera attribué.

QUEL TEMPS DE TRAVAIL ?

Les heures de droit privé viennent s'ajouter aux heures de droit public. Elles peuvent venir en sus d'un temps complet (18 h) ou d'un temps incomplet (9 h< T < 18 h). Il faut dans ce dernier cas avoir fait une demande de temps incomplet auprès du rectorat et avoir bien peser les risques.

QUELLE ORGANISATION DUTEMPS DE TRAVAIL?

Les apprentis ayant un rythme différent des scolaires, les heures hebdomadaires sont modulables sur l'année, selon le contrat de travail. Les vacances scolaires peuvent elles aussi être aménagées.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE PERTE D'HEURES ?

En cas de pertes d'heures de droit public, vous pourrez bien sûr demander une mutation ou un complément horaire dans un autre établissement. Peut-être vous proposera-t-on des heures de droit privé pour compenser cette perte. Informez-vous sur les conséquences de ce choix avant de prendre votre décision. Ne jamais oublier, entre autres, qu'il faut au minimum 9 h pour conserver un contrat de droit public.

En cas de pertes d'heures de droit privé, pour un CDI ou au cours d'un CDD, l'employeur ne peut vous obliger à faire moins d'heures, cela constitue une modification du contrat de travail et nécessite votre accord écrit. En cas de désaccord il peut vous licencier dans les conditions légales.

QUELLES CONSÉQUENCES SUR MES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Accepter un cumul d'emploi, lorsque l'on est déjà à temps complet c'est accepter aussi une surcharge de travail. Il faut mesurer celle-ci. Elle peut ne pas être sans conséquence sur sa santé ou sa vie personnelle, surtout si elle s'inscrit sur le long terme.

D'autant plus que les apprentis, bien qu'ayant un rythme différent de celui des scolaires, passent le même diplôme dans les mêmes conditions.

Les progressions et les cours créés pour les scolaires sont donc à remanier, et ce, parfois très fortement en fonction du nombre d'heures de formation accordées à la matière par le CFA.

- Étude d'impact financier sérieuse.
- Étude d'impact sur les emplois.
- Étude d'impact sur les conditions de travail.

Se forger une conviction sur les impacts (financiers, sur l'emploi et sur les conditions de travail):

- Seuil de rentabilité de la formation.
- Impact sur les subventions état et région (forfait externat, investissements pédagogiques, investissements bâtiments).
- Impact sur les besoins (locaux, plateaux techniques).
- Impact sur les emplois du temps des scolaires.
- Impact à moyen terme sur la DGH.
- Impact sur personnels Ogec, dont vie scolaire.

Connaître précisément les conditions de mise en place :

- Ressources humaines (les responsables pour les différentes missions, le volontariat et/ou l'embauche de formateurs en externe).
- Termes et conditions du contrat de travail (convention collective, CDI ou CDD, classification, temps de travail, organisation du travail, droits conventionnels rattachés).
- Surcharge mesurée de travail (limites du Code du travail).
- Organisation de la formation en cas de mixité des publics (nombre raisonnable d'apprentis, déclaration au rectorat, planification des périodes de formation limitant les effets de la différence de rythme).

Lister un certain nombre de conditions pour délivrance d'un avis favorable du CSE:

Bien sûr ces conditions, ou du moins certaines d'entre elles, dépendent des conditions locales et du choix des équipes.

- Les personnels ont en main tous les éléments nécessaires pour choisir (planning de la formation, contrat de travail, connaissance des impacts...).
- Les personnels s'engagent librement dans le projet (réalité du volontariat).

ELUS CSE



L'établissement peut être centre de formation des apprentis (CFA) ou unité de formation des apprentis (UFA) ou section d'apprentissage (SA). Dans ces deux derniers cas, l'établissement a passé une convention avec un CFA qui peut être un CFA régional de l'enseignement catholique par exemple, mais aussi un CFA consulaire ou autre.

Les conséquences sur l'emploi des enseignants et des personnels de droit privé, sur leurs conditions de travail, le règlement intérieur et la vie scolaire, ainsi que sur les finances de l'établissement sont donc à étudier au cas par cas, section par section.

Ouvrir le lycée à l'apprentissage modifiera son organisation économique, voire juridique (création d'un CFA), ainsi que les conditions d'emploi et de travail. Cette décision ne peut donc être prise qu'après consultation du CSE.

La liste suivante, non exhaustive, donne des exemples de questions qui peuvent être formulées lors de la présentation du projet d'ouverture par le chef d'établissement.

Connaître les grandes lignes du projet d'ouverture :

- Section concernée, date d'ouverture, nombre de places, nombre d'heures annuelles de formation, mixité de public ou non.
- Ouverture validée par l'enseignement catholique ou non.
- CFA porteur de cette formation, employeur des formateurs.

Évaluer l'intérêt du projet et degré de maturité :

- Inscription dans un projet plus global pour l'établissement.
- Un besoin des entreprises et un vivier de recrutement sur le bassin.
- Prise en compte de la concurrence en interne et en externe.

DOSSIER SPÉCIAL APPRENTISSAGE

- Les contrats de travail respectent la loi et la convention collective.
- La surcharge de travail reste mesu-
- Les conditions de travail ne sont pas trop dégradées.

Revendications FEP CFDT

- Tout travail avec ou pour des apprentis est couvert par un contrat de travail de droit privé en conformité avec la convention collective applicable.
- Les formateurs en connaissent les termes et les droits et devoirs afférents
- La classification doit tenir compte de leur statut et de leur ancienneté en tant qu'enseignant de droit public.
- L'enseignant ne doit pas avoir de pression du chef d'établissement – il a déjà un travail – un principe doit être retenu : Soit les enseignants acceptent un cumul d'emploi sur la base du volontariat, soit l'établissement recrute des formateurs extérieurs.
- Le nombre hebdomadaire d'heures travaillées doit se conformer au code du travail, ce qui nécessite de limiter fortement les heures faites en cumul d'emploi.
- En cas de mixité des publics, les apprentis doivent être déclarés au rectorat et les obligations de service des enseignants de droit public respectées (décret août 2014).





En résumé

MIXITÉ DES PARCOURS ET MIXITÉ

« La mixité des parcours : il s'agit, pour les jeunes, au cours d'un même cursus, de changer de statut entre celui de scolaire, celui d'apprenti et celui de stagiaire de la formation continue», « La mixité de parcours concerne ausstatut scolaire après une rupture de

des parcours.

La mixité des publics consiste à méprentis et élèves en formation initiale.

L'ANNUALISATION DES SERVICES **IMPOSÉE**

Apprentis et scolaires ont des rythmes de formation complètement différents (20 semaines en établissement pour les apprentis contre 28 pour les scolaires).

Par conséquent, il va falloir concentrer la formation générale sur les semaines où les apprentis ne sont pas en entre-

vices, permise maintenant par la loi Blanquer, va se généraliser dans les lycées professionnels.

Il faudra aussi adapter les emplois du temps scolaires aux 35 heures, comme le permet un arrêté de 2018.

DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE SANS **MOYENS SUPPLÉMENTAIRES**

La mixité des parcours est surtout imposée pour pallier aux ruptures de contrat des apprentis.

La mixité des publics

- impose des apprenants sous statuts différents dans la même
- Complique l'organisation des temps pédagogiques,
- complique la gestion des inci-dents. En cas de problème les élèves ne sont pas gérés selon les mêmes règles. Pour les scolaires c'est le conseil de discipline qui décide les sanctions. Pour les apprentis il faut appliquer le Code du travail.

Les apprentis vont gonfler les classes. Et pourtant ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs et n'entrent donc pas dans le calcul des moyens des établissements alors que toute l'organisation pédagogique est revue pour eux, y compris le temps de travail des enseignants.

moyens supplémentaires.



















■ Seize enseignants ont été déclarés en perte d'heures dont deux en perte de contrat. Deux enseignants ont accepté leur perte.

À l'issue de la CAE du 11 mai, une solution était proposée à tous les maîtres qui souhaitaient compenser leur perte dans un autre établissement.

La CFDT s'est opposée à l'une de ces propositions, considérant que celle-ci n'était pas acceptable.

Lors de la CAE du 27 mai, deux situations ont dû être à nouveau étudiées, à la demande des maîtres. Dans les deux cas, la proposition initiale a été maintenue.

La CAE du 8 juin a démarré par l'examen de 4 dossiers de saisine, 3 présentés par des enseignants, 1 par un chef d'établissement.

- Une enseignante avait oublié de transmettre sa fiche de vœux à l'établissement. Le chef d'établissement a avancé cet argument pour refuser cette candidate.
 - Le résultat du vote a été favorable au chef d'établissement.
 - Cette saisine permet de rappeler combien il est important de respecter toute la procédure.
- 2. Un enseignant de lettres classiques en perte d'heures dans un établissement tourangeau s'était vu proposer une mutation au collège de Chinon avec 18 h de lettres modernes.

Le maître est venu exposer les raisons pour lesquelles il ne pouvait pas accepter cette proposition.

Après débat, les membres de la commission ont décidé de lui faire une nouvelle proposition dans un établissement de Tours récemment libéré par le jeu des mutations. Il y enseignera 15 h de Lettres modernes et 3 h de Lettres classiques.

La CFDT se réjouit de l'issue favorable de cette saisine qu'elle a portée.

 Un enseignant en Lettres modernes, qui avait été déclaré en perte d'heures l'année dernière, avait alors accepté d'assurer un mi-temps en documentation pour compenser sa perte.

Il a saisi la commission pour être proposé sur son premier vœu en expliquant qu'il considérait que sa situation n'avait pas été bien réglée l'année dernière et qu'il pouvait bénéficier de la codification A1. Les membres de la CAE ont validé cette codification et l'enseignant, devenant prioritaire, a pu être effectivement proposé sur son vœu 1 dans un établissement de Tours.

Cette décision, conforme à l'Accord sur l'Emploi, a nécessité de revenir sur la proposition que la CAE avait faite à un autre enseignant sur ce même poste, proposition qu'il avait acceptée. Cette situation montre bien combien la phase de codification est importante. Plus les membres de la CAE ont d'informations complètes sur la situation d'un maître, plus adaptée sera sa codification.

4. Un chef d'établissement a saisi la CAE pour expliquer son refus d'accueillir une enseignante titulaire, au motif qu'une enseignante, dans l'établissement depuis plusieurs années, venait d'être admise au CAER et qu'il souhaitait garder cette personne. Cette position ne respectant pas l'Accord sur l'emploi, les membres de la CAE ont rejeté cette saisine.

Après l'examen de ces saisines, les travaux de la CAE ont pu reprendre.

Les membres sont revenus sur les refus des propositions faites à l'issue de la CAE précédente (refus des maîtres ou des chefs d'établissement). Lorsque le chef d'établissement s'est contenté de refuser la proposition sans motif, l'enseignant a systématiquement été reproposé.

Tous les stagiaires ont été positionnés lors de cette réunion en vue d'une affectation définitive.

La plupart des propositions de la CAE ont été validées lors de la CCMA du 17 juin.

Seuls les stagiaires convoqués à la commission de validation qui se réunira début juillet devront attendre les résultats pour recevoir une proposition d'affectation du rectorat.

La 2e phase du mouvement a été lancée dès le 18 juin. Les maîtres délégués admis au CAER et les autres DA ont pu prendre connaissance des postes restés vacants et remplir une fiche de vœux.

Rappelons que ces vœux sont formulés à titre indicatif et qu'un stagiaire peut être affecté sur n'importe quel poste.

La prochaine CAE se réunira le 6 juillet pour proposer un lieu de stage aux lauréats concours puis positionner les DA CDI.

Les autres DA devront attendre la CAE du 23 août et la CCMA du 27 août pour connaître leur éventuelle affectation pour la rentrée prochaine.

Vous êtes concerné(e) par cette 2e phase du mouvement, confiez votre dossier au Sep CFDT en adressant votre fiche de vœux et vos coordonnées par mail aux représentantes CFDT:

Fabienne Tarot f.tarot@free.fr

Delphine Cayuela delphine.cayuela@orange.fr



CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS



CCMA DU 6 MAI 2021

- ■Les membres de la commission ont été consultés sur les points suivants :
 - Licenciement pour inaptitude physique d'une enseignante.
 - Examen d'une contestation d'appréciation finale de rendez-vous de carrière.
 - 2de campagne de candidature sur liste d'intégration 2021.
 - Avancement accéléré d'échelon 2020-2021 des maîtres contractuels.

Liste d'intégration (certifiés)

2 candidatures recevables
 2 promotions

Avancement accéléré d'échelon

| Agrégés | Echelon 7 | 1 promouvable | 0 promu |
|-----------|-----------|-----------------|-----------|
| Certifiés | Echelon 7 | 46 promouvables | 14 promus |
| | Echelon 9 | 42 promouvables | 12 promus |
| PEPS | Echelon 7 | 3 promouvables | 0 promu |
| | Echelon 9 | 5 promouvables | 2 promus |
| PLP | Echelon 7 | 12 promouvables | 4 promus |
| | Echelon 9 | 7 promouvables | 2 promus |

CCMA DU 17 JUIN 2021

Trois points étaient à l'ordre du jour :

Congés de formation 2021-2022 5 dossiers ont été déposés cette année. La durée totale de ces 5 demandes est égale à 33,6 mois. L'académie d'Orléans-Tours disposait d'une durée de 84 mois. Tous les dossiers ont ainsi pu recevoir un avis favorable. Contestation de la note administrative (maîtres délégués)

Un seul maître a saisi la CCMA pour modifier sa note. Après examen des éléments portés à la connaissance de la commission, la note proposée a été maintenue.

 Le mouvement des maîtres contractuels pour la rentrée 2021.

Lire l'article sur le mouvement.

NB : L'avancement d'échelon des maîtres auxiliaires a été reporté à la CCMA du 13 juillet 2021. ■

VICTOIRE!

418 agents en C3 sont passés par liste d'aptitude exceptionnelle, promotion 2020, en C2 ou C4 lors de la CCM du 21 mai 2021

Les rencontres de la Fep CFDT avec certains parlementaires et les actions engagées (pétitions, grève des examens...) ont permis d'obtenir 2,13 millions d'euros pour le reclassement des agents en cat 3 et une meilleure rémunération. Toute cette mobilisation va permettre la requalification de près de 1 200 agents sur 3 ans.

La Commission consultative Mixte s'est réunie le 21 Mai 2021 par visioconférence. Lors de cette séance, la CCM a émis un avis favorable pour 418 agents de C3:

Pour les listes d'aptitudes exceptionnelles de l'année 2020 :

- 171 agents ont été proposés à la promotion en catégorie 2 avec ur minimum de 80 points.
- 247 agents ont été proposés à la promotion en catégorie 4 avec un minimum de 75 points.

Les agents qui ont obtenu un avis favorable sont considérés comme stagiaires sur l'année 2020/2021, comme les lauréats de concours. L'année de stage est sanctionnée par l'avis favorable de l'inspection de l'enseignement agricole, sur la base d'un rapport rédigé par l'intéressé. Le rapport de stage, qui devra porter sur l'année 2020-2021, devra être remis au chef d'établissement au plus tard le vendredi 1er octobre 2021, afin que ce dernier puisse y noter son appréciation. Après avis favorable de l'inspecteur, les agents passeront définitivement dans leur nouvelle catégorie avec effet rétroactif au 01/09/2021.

Il appartiendra à l'Administration de confirmer cette proposition, une erreur étant toujours possible.



Pour information: il se peut que des agents se désistent et à ce jour les résultats des concours ne sont pas tous parus; donc, selon les classements, il y a encore peut-être une chance d'être promu.

Pour la promotion 2021, les passages seront étudiés à La CCM du 8 juillet 2021. Environ 400 nouveaux agents auront le plaisir de passer en C2 ou C4 par liste d'aptitude exceptionnelle. L'année de stage se déroulera selon les mêmes règles que l'année précédente avec la rédaction d'un rapport de stage qui portera sur l'année 2021-2022.

L'IFEAP met en place des formations pour vous accompagner. Vous devez vous inscrire au plus vite sur le site de l'IFEAP et en informer votre chef d'établissement.

Les collègues qui ont pu être reclassés en C2 ou C4 ont bénéficié d'une revalorisation salariale et à l'avenir vont pouvoir accéder à la Hors-Classe puis à la classe exceptionnelle et aussi muter vers l'éducation nationale.

Une BELLE VICTOIRE de la Fep-CFDT, grâce à la mobilisation de TOUS! ■



ATTENDRE? TOUJOURS ATTENDRE!

Prime d'équipement informatique : Il faudra encore attendre, et les documentalistes en sont exclus!

Le projet de décret concernant le versement de la prime d'équipement informatique vient d'être présenté au CTM (Comité technique ministérielle) du public.

Lorsque cette question a été évoquée en CCM (Comité Consultatif Ministériel) nous avons fait part de notre mécontentement.

Non seulement cette prime ne nous sera pas versée au cours du premier semestre 2021 comme le ministre de l'Agriculture s'y était engagé, mais, ce qui est encore plus grave, les enseignants documentalistes en seront exclus! Le ministère nous avait pourtant affirmé que les documentalistes seraient bien concernés par cette prime d'équipement, comme tous les autres enseignants.

> Nos collègues documentalistes ne pourront pas non plus bénéficier d'une revalorisation de l'indemnité de sujétions particulières versée à leurs collègues du Men, car elle n'existe pas au Maa!

> Encore une fois, les enseignants du ministère de l'Agriculture sont pénalisés. Cela suffit!

La FEP CFDT dénonce vivement cette injustice pour nos collègues documentalistes et agira pour que cette prime soit versée à tous!

La FEP-CFDT auditionnée au Sénat sur l'avenir de l'enseignement agricole



La Fep-CFDT était auditionnée au Sénat le mercredi 26 mai par la mission d'information sur l'enseignement agricole présidée par le sénateur Jean-Marc Boyer et dont la rapporteure est la sénatrice Nathalie Delattre.

■ UN RAPPORT COURANT SEPTEMBRE 2021

Les travaux de cette mission, commencés en février, devraient aboutir à un rapport courant septembre 2021. Ainsi les préconisations pourraient être prises en compte dans la préparation du projet de loi de finances pour 2022. L'examen du projet de loi de finances pour 2021 avait donné lieu à une prise de position forte du Sénat tirant la sonnette d'alarme quant à l'avenir de l'enseignement agricole.

La Fep-CFDT a loué l'initiative de cette mission. En effet, l'enseignement agricole, atypique au niveau européen, arrive sans doute à un tournant de son histoire, vieille de plus de 150 ans. Le constat peut paraître pessimiste, mais certains signaux sont inquiétants. En voici quelques-uns :

Des effectifs en baisse

En premier lieu, on assiste à une crise du recrutement avec des effectifs élevés qui ont chuté ces dernières années, en particulier dans le privé sous contrat et dans certaines filières (services notamment). En cause, la mauvaise image de l'enseignement agricole malgré des efforts de communication récents (« l'Aventure du vivant »), certes un peu stoppé dans leur élan par la crise sanitaire. L'enseignement agricole constitue pourtant bien souvent une seconde chance pour les élèves qui échouent dans l'Éducation nationale.

Grâce à des méthodes pédagogiques innovantes, mêlant le faire au savoir-faire dans des projets interdisciplinaires, les jeunes retrouvent l'envie d'apprendre et développent des compétences, y compris au-delà de la dimension technique. Les taux de réussite et d'insertion professionnelle en témoignent.

Une offre de formations qui doit évoluer

L'enseignement agricole ne s'est pas suffisamment adapté à l'évolution des métiers et ne s'est pas assez investi dans les filières du développement durable, préférant aller sur d'autres terrains en créant des filières services (30 % de l'offre actuellement). En parallèle, on observe une concurrence, de plus en plus vive, des établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale.

Des difficultés dans le recrutement des personnels

On observe également des difficultés de recrutement au niveau des enseignants et des formateurs. La multiplication des tâches, toujours grandissantes, les conditions de travail qui se dégradent et le manque de perspectives en termes de rémunération font que le métier perd de son attractivité. Du côté des personnels non enseignants, la dénonciation soudaine de la convention collective par les employeurs Cneap (qui pèse 1/3 environ dans l'enseignement agricole) n'est pas non plus un bon signal...

Une certaine inertie administrative

Côté ministère de l'agriculture et de l'alimentation, la Fep-CFDT émet quelquefois des doutes sur sa volonté réelle de promouvoir un enseignement privé agricole fort et ambitieux. Incapable de communiquer directement avec ses agents (nous attendons toujours la mise en place d'adresses électroniques professionnelles), il fait souvent preuve d'inertie quand il s'agit de rendre applicables les mesures dont peuvent bénéficier les collègues de l'Éducation nationale ou bien de s'impliquer pour éviter la fermeture d'établissements. Le ministère veut-il en finir avec l'enseignement privé agricole ? Souhaite-t-il léguer le volet enseignement à l'Éducation nationale ? La question traverse les esprits, y compris chez certains élus, tous convaincus de la richesse du modèle. À suivre.....

39ème CONGRÈS FEP-CFDT LYON 6-7-8-9 JUILLET 2021



UN CONGRÈS ÉCORESPONSABLE

Le bureau fédéral a décidé que le 39e congrès Fédéral serait l'occasion d'affirmer les valeurs portées par la Fédération, notamment son engagement écoresponsable. Pour chaque étape, des choix ont été faits afin de respecter le plus possible l'environnement.

Transport

Le choix du lieu du congrès permet de favoriser le train pour s'y rendre – la gare de la Part-Dieu n'est qu'à 20 minutes en transport en commun – et de bannir l'utilisation de la voiture pour les déplacements durant ces quatre jours, le Centre culturel et de la vie associative, lieu du congrès, étant facilement accessible en métro. Il n'a pas été prévu de parking. Pour l'avion, on ne pourra reprocher aux militants ultramarins de l'emprunter pour rallier Lyon!

Choix des prestataires et des matériaux

Le traiteur lyonnais retenu privilégie les produits régionaux et les circuits courts. Quant aux éléments décoratifs et au mobilier, ils seront loués auprès d'un prestataire local.

Par ailleurs, les congressistes disposeront de sacs réutilisables en coton et d'une bouteille isotherme pour se désaltérer sans utiliser de gobelets jetables.

Information aux congressistes

Conformément aux pratiques fédérales, les mails sont envoyés sans pièce jointe, avec un lien vers un espace en ligne dédié. Les documents qui seront distribués par la fédération aux participants ont été imprimés sur papier recyclé. L'usage des écrans pour projeter des informations sera limité afin de diminuer la consommation d'électricité.

Animation 100 % écoresponsable

Une animation en faveur du développement durable sera proposée. Il s'agit de l'ILO, un système original et ludique de bornes à pédales pour recharger les téléphones de manière écoresponsable. Fabriqué à Rennes par la société Ludik Énergie, ce matériel répondra donc au double besoin de se dégourdir les jambes et de recharger son smartphone. Une application mobile gratuite (Ilo by Ludik Énergie, disponible sur App Store et Play Store) permettra de connaître la quantité d'énergie produite et de se mesurer aux autres. Les congressistes pourront ainsi prendre part à des défis entre syndicats!

Projet de développement durable

La quantité de carbone émis pendant toute la durée du congrès sera estimée afin de connaître l'impact environnemental de l'événement. La Fédération compensera ces émissions de CO2 qui n'auront pu être évitées en soutenant un projet de développement durable certifié par le label Gold Standard Foundation



Au lycée horticole Sainte-Jeanne d'Arc (37), le dispositif de préapprentissage (Pro'pulse) n'aura pas tenu plus d'une session, et la crise sanitaire a « bon dos ». Ces dispositifs dépendant des aléas des politiques publiques de la formation professionnelle, la mise en place de manière opportuniste par la Fondation Apprentis d'Auteuil, mais sans grand professionnalisme, n'auront pas répondu aux besoins des jeunes, de l'emploi, de l'insertion. La CFDT avait alerté sur la situation difficile, elle n'a pas été entendue.

Au Château des Vaux (28), les départs des chefs d'établissements scolaires vont imposer une réorganisation de la gouvernance du collège et des lycées professionnels (horticole et éducation nationale) qui inquiète les équipes pédagogiques, avec un risque de débuter l'année scolaire sans avoir tous les postes pourvus — et donc une incapacité des équipes de direction d'assumer la charge de travail qui reposera sur tous, assistantes et personnel administratif en particulier!

Finalement la mixité des publics — apprentis dans les classes d'élèves en formation initiale et scolaire – se fera de manière progressive, pas dans toutes les formations. La CFDT a revendiqué un contrat et une rétribution des enseignants « état » qui prendront en charge ces jeunes. Elle a été entendue, et si elle n'a pas encore les termes des contrats et le niveau de rémunération prévue à la hauteur de la charge de travail supplémentaire, la direction s'est engagée à proposer un montant nettement supérieur au plafond envisagé par l'Enseignement catholique.

Plus généralement, les nombreux incidents qui ont émaillé l'année font craindre une rentrée sous-tension dans les foyers comme sur le site. En effet, de plus en plus de faits de violence ont été constatés entre jeunes, mais également contre des adultes. Si des réflexions et des actions sont envisagées, elles devront rapidement être opérationnelles pour ne pas mettre les équipes en difficulté.

De nouveaux outils numériques sont mis en place, mais le partage entre l'accueil (protection de l'enfance) et la formation (scolarité et apprentissage) restent fragile. Il est pourtant indispensable pour un accompagnement cohérent et efficace des jeunes les plus fragiles.

La crise sanitaire a entraîné une baisse des arrivées de mineurs non accompagnés, et donc une baisse d'activité de manière générale sur les structures de la Fondation Apprentis d'Auteuil. La sortie du COVID pourrait nous faire retrouver une activité soutenue sur cet accueil très spécifique pour lequel les éducateurs ont développé des compétences au fil des années.

La CFDT le dit et le répète depuis de nombreux mois, il faut se recentrer sur nos fondamentaux. Nous devons concentrer l'essentiel de notre énergie et de notre temps sur nos savoir-faire « historique » d'accompagnement des jeunes les plus fragiles tant dans la protection de l'enfance que dans la formation initiale — certes, il faut s'adapter, proposer et même parfois expérimenter de nouveaux movens de prise en charge des jeunes, mais cesser de répondre aux vicissitudes politiques.

PERSONNELS DE DROIT PRIVÉ

Les NAO dans la Branche EPNL

■Depuis plusieurs mois, la Fep réclamait la présentation du rapport de branche sur les aspects économiques et sociaux et l'ouverture d'une négociation annuelle obligatoire (NAO) au niveau national.

Nous avons enfin été entendus malgré un déroulement des réunions paritaires perturbé depuis un an. Le 11 mars dernier, des données chiffrées sur les salariés, la situation économique des établissements, mais aussi l'impact de la pandémie sur les structures de la branche ont été présentées aux organisations syndicales. Le 18 mars, nous avons notamment pu négocier, à partir de propositions, sur une augmentation générale des salaires, une reconnaissance plus spécifique de certains salariés en lien avec la crise sanitaire, des mesures sur l'égalité. la formation...

Le résultat peut paraître limité. Pour autant la Fep-CFDT a fait le choix de signer l'accord NAO 2021, tout comme les autres organisations syndicales. Sans oublier que les emploveurs ont maintenu les salaires à 100 % durant les différents confinements et fermetures des établissements, nous entendons leurs inquiétudes concernant la baisse prévisible des effectifs dans les années à venir, due à celle du nombre d'étudiants venant de l'étranger, pour les universités, et au fait que certaines familles ne feront pas le choix du privé en raison de difficultés financières.

L'ACCORD PRÉVOIT

Une revalorisation de 0,20 % des minima conventionnels à compter du 1er septembre 2021. Le point Sep sera de 17,79 € ; le point CFA sera de 76,56 € ; les indices des grilles pour les autres salariés seront augmentés en conséquence.

Le versement d'une prime de 200 € proratisée pour les salariés ayant une rémunération brute horaire inférieure à 12,64 €. Les établissements ayant versé la « prime Covid » en 2020 sont exonérés de cette obligation. L'amélioration de la contribution conventionnelle à la formation pour financer des abondements de Comptes personnels de formation (CPF). Elle passe de 0,1 % à 0,3 % de la masse salariale pour les établissements scolaires et elle est mise en place pour les universités catholiques à hauteur de 0,2 % de la masse salariale.

Suite à la future convention collective CNEAP/GOFPA

NON, c'est NON!

Depuis l'accord, signé en février, permettant de maintenir les dispositions conventionnelles actuelles jusqu'en août 2022, plusieurs thèmes sont discutés sur la base d'une proposition de nouvelle convention collective écrite par les employeurs. Pour chaque chapitre, la CFDT n'a de cesse d'avancer des propositions afin d'améliorer les droits des salariés souvent rognés dans la rédaction initiale. Mais, bien souvent, les employeurs ne veulent pas aller beaucoup plus loin que ce que dit le Code du travail.

Voici quelques exemples de ce qui est discuté (pour en savoir plus, contactez le SEPT. CVL) :

- La protection sociale :

Le projet de convention collective prévoit la mise en place de jours de carence en cas de maladie ordinaire (les 3 premiers jours d'arrêt ne seraient pas rémunérés). Les organisations syndicales demandent leur suppression. Les employeurs refusent. Toutefois, il semble qu'ils acceptent d'étudier un système de prise en compte progressive des jours de carence sur une période.

- Les contrats de travail :

La CFDT demande la suppression du CDD d'usage pour un emploi AVS. Elle considère en effet que le métier d'auxiliaire de vie scolaire relève d'une activité permanente au sein des établissements.

Réponse des organisations patronales : c'est NON!

Les employeurs acceptent d'inscrire une priorité d'emploi en cas de licenciement économique (pendant deux ans sur les postes disponibles dans l'établissement et un an au niveau de la branche).

- L'égalité professionnelle :

La CFDT propose d'ajouter une prise en compte intégrale du congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté ainsi qu'une formation pour chaque salarié au retour de ce congé.

Réponse des employeurs : c'est NON!

Les employeurs refusent d'aller plus loin que le Code du travail concernant les règles de communication à l'intérieur des établissements (diffusion des tracts, utilisation des messageries, panneaux syndicaux...).

Concernant la proposition de **mise en** place de commissions paritaires régionales qui permettraient d'améliorer le droit syndical, c'est NON!

Les employeurs ont accepté certaines propositions des organisations syndicales concernant les autorisations d'absence pour participer à des réunions syndicales et acceptent que le temps de préparation des réunions puisse être reconnu comme temps de travail !! OUF !! Enfin un espoir d'obtenir un OUI.

AGIR, NE PAS SUBIR! Nous poursuivons les négociations, mais que d'énergie faut-il développer pour affronter ces personnes qui ne reconnaissent pas à leur juste valeur les personnels de droit privé?





EN DIRECT DES DÉPART<u>EMENTS</u>

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

INTERCODIEC LOIRET BERRY du 8 juin 2021

Après un temps de prière, monsieur Bonnet annonce 2 journées importantes pour l'Interdiocèse :

- 29 septembre 2021 : journée-école inclusive
- 11 mai 2022 : journée éducation à la santé.

Un point est fait concernant les postes de directions d'établissements vacants.

 Pour les écoles Saint-Grégoire à Malesherbes et Sté Jeanne d'Arc à Pithiviers, il n'y a eu qu'une seule candidature.

Une demande a été faite pour que chaque établissement ait son propre RNE, car la fusion des équipes ne s'est jamais faite. Si cela aboutit, il faudra donc un chef d'établissement dans chaque école à la rentrée 2022.

- Pour l'école de Sully, il n'y a eu aucune candidature. Une sollicitation est en cours au sein de l'équipe pour trouver un candidat, car sans un chef d'établissement, cette école ne pourra ouvrir à la rentrée.
- Pour le collège la croix saint Marceau, le processus est engagé.

Il y a eu 10 candidatures.

Après une première sélection, il en reste 6. Il est ensuite prévu de demander aux candidats de répondre à un questionnaire et de faire une présentation en vision pour une seconde sélection.

4 candidats seront reçus par le conseil de Tutelle.

La désignation du candidat retenu était prévue le 24 juin, mais dès le 23, monsieur Bonnet annonçait la nomination d'Étienne Poulain.

Monsieur Bonnet a ensuite présenté un livret :

Trajectoire 2025 « Marchons dans l'espérance! ».

- Un socle : la parole de Dieu.
- Une volonté : « tout établissement regardé comme une communauté de talents »
- Une priorité : être chef d'établissement et heureux d'exercer la Mission.
- Des besoins au service de l'unité et de la singularité des établissements.
- Une obligation : une démarche prospective pour organiser la diversité.
- Des enjeux, cœur des actions conduites.

Prochaine réunion le 12 octobre 2021.

EN DIRECT DES DÉPARTEMENTS





Loir-et-Cher

L'année scolaire se termine avec un retour progressif des personnels OGEC en présentiel. Les CSE doivent être consultés sur les modalités, ce que certains chefs d'établissement semblent ignorer.

Lors du CODIEC qui s'est déroulé le 25 mai, Nicolas PERRUCHOT, président sortant du Conseil Départemental, s'est vu décerner la médaille d'or de l'Enseignement catholique. Les collèges privés du département ont notamment reçu 700 000 euros de subvention pour des projets numériques.

Nous avons été informés qu'à la rentrée, M. François JOURDAIN assurera la direction de l'école Sainte-Marie la Providence à Blois. L'école Notre-Dame de Romorantin était en attente de confirmation du ou de la candidate au poste de direction. Deux autres écoles du département cherchaient encore des candidats (St Thérèse et Notre-Damede-Lourdes).

Tous les établissements du diocèse sont désormais labellisés ou en démarche de labellisation E3D (développement durable). Objectif déclaré : être le premier diocèse labellisé en France. Espérons que cela se traduira par du concret, plutôt que d'être du simple « greenwashing », bon pour la vitrine, mais pas pour l'environnement.

Nous avons également découvert le projet de création d'une association permettant l'ouverture d'un « internat ouvert ».

15 garçons ou filles maximum, scolarisés dans un collège ou lycée blésois, seront accueillis dans les anciens locaux des demoiselles de la Providence à Blois durant une période limitée à partir de la rentrée de septembre.

Le directeur diocésain a fait un retour très sommaire sur les visites de tutelle effectuée cette année scolaire. Il s'est félicité de la «vitalité» constatée, de l'esprit communautaire, de l'implication dans les projets et de la « bonne ambiance ». Il a également évoqué les points de vigilance qui sont de taille : l'immobilier, le recrutement (élèves, professeurs certifiés) et le budget.

La mutualisation des moyens semble la solution retenue : après la fusion des OGEC de Notre-Dame et Saint-Joseph de Vendôme en janvier 2021, d'autres fusions sont en cours : NDA avec les collèges Saint-Charles et Saint-Vincent père Brottier ; école Notre-Dame-des-Anges à Vineuil avec l'école Sainte-Marie de Monsabré.

Même si ces fusions ne concernent pas la pédagogie des établissements qui gardent chacun leur projet spécifique, le SEPT. CFDT CVL reste particulièrement vigilant concernant la situation des personnels OGEC impactés par ces fusions.

Vous avez dit « bonne ambiance » ? Retenez la date du 16 octobre : organisation d'un dîner de gala au bénéfice de l'Enseignement catholique sous le dôme de Beauval. Petit bémol : Pas sûr que nos salaires OGEC, EN ou Agri nous permettront de réserver une table...

Stéphanie et Fabienne



Eure-et-Loir

Le jeudi 17 juin s'est tenu le CODIEC d'Eureet-Loir.

Dans un premier temps, Monsieur Frédéric Genichon, délégué général de l'ASREC, a présenté le rapport économique des établissements de notre diocèse.

72 % des emprunts du diocèse sont répartis sur deux établissements, dont 53 % sur l'Institut Notre-Dame de Chartres. L'endettement par élève se monte à 958 €. L'impact de la Covid sur l'année 2019-2020 se traduit par une baisse des produits de 1306 k€. On note une baisse des revenus due à la restauration de 31 % et une somme de 37 000 € d'avoirs réalisés pour l'internat de Mignière. La contribution des familles sur la région s'élève à 804 € par an et par élève tous secteurs confondus alors que dans notre diocèse elle n'est que de 728 €.

Il est à noter que le diocèse a un retard d'investissement sur l'immobilier.

Monsieur Castille a ensuite fait un point sur les solidarités diocésaines :

- École Sainte-Marie de Courville sur Eure : pour le remplacement de fenêtres est attribuée une aide solidaire à l'investissement de 3 000 €,
- École Notre Dame de Sours : pour un traitement des poutres attaquées par des insectes est attribuée une aide solidaire à l'investissement de 6 000€,
- École Notre Dame de Châteauneuf : pour les travaux relatifs à l'ouverture d'une nouvelle classe est attribuée une aide solidaire à l'investissement de 155 000 €.













EN DIRECT DES DÉPARTEMENTS

 Ecole Jean-Paul II de Chartres est attribuée une aide solidaire au remboursement de prêt de 28 461 €.

Des fonds sont aussi attribués à l'école Saint-Joseph d'Arrou (6 000 €) et à l'école Sainte-Marie de Senonches (4 000 €).

Puis le directeur diocésain a fait un point sur les travaux :

La livraison de l'école d'Auneau est prévue pour septembre 2021. La première pierre a été posée pour la nouvelle école Guéry à Chartres pour laquelle la livraison devrait se faire en septembre 2022. Enfin fut abordée la nomination des nouveaux chefs d'établissement :

Pas encore de nomination pour l'école et le collège de Châteaudun ainsi que pour le château des Vaux. Monsieur Buttin prend la direction de l'Institut Notre-Dame à Chartres pour un an.

Madame Demy est nommée à la Loupe, Monsieur Moulet à l'école Saint-Joseph et Notre-Dame de Cloyes, Monsieur Murat à Ânes, Madame Quint à Jean-Paul II Chartres.

Madame Tamara prend la direction du collège Sainte-Marie de Chartres et Madame Tafforeau celle du collège Saint Paul à Brou.

Mais comme toujours lors de nominations de chef d'établissement, que ce soit 1er ou 2d degré, les équipes ne sont jamais consultées!

Nomination officielle de la nouvelle chef d'établissement de NDLR :

Mme Nathalie EDORH, qui (info Internet) arrive de Saint-Louis Notre Dame à Montmeyran dans le Vaucluse!

■ INSTITUTION NOTRE-DAME LA RICHE - TOURS

La dérive financière et les nombreux dysfonctionnements, mais surtout la vague de licenciements de personnel OGEC ont incité les 4 syndicats présents dans l'établissement à former une intersyndicale (Sep CFDT Centre-Val de Loire/Snec CFTC/SPELC/CGT) pour soutenir leurs élus et représentants dans leur combat pour défendre les personnels, sauver l'établissement de la déroute financière et arrêter les projets démesurés et coûteux menés par la Direction.

Le combat a été rude, les pressions sur certains ont été réelles et difficiles à vivre.

Mais, à force de persévérance et de courage et après de nombreux courriers d'alerte aux instances académiques, diocésaines, à l'inspection du travail et des rendez-vous avec la DDEC, nos efforts ont fini par payer.

Nul doute également que la mise sous tutelle de l'établissement depuis juin 2019, l'audit financier déclenché par le Secrétariat de l'Enseignement catholique et la visite de la Tutelle en janvier ont pesé lourd dans la décision de l'Archevêque de Tours, Monseigneur Jordi, de mettre un terme à la mission du chef d'établissement.

Nous espérons maintenant que le diocèse a trouvé le « bon » candidat pour remettre sur pied et apaiser les tensions, toujours très vives, dans ce bel établissement du centreville.





Indre-et-Loire

PRÉVISIONS EFFECTIVES RENTRÉES 2021 DANS LE 37

Une année encore chaotique qui inquiète les instances diocésaines et les chefs d'établissement en termes d'effectif pour la rentrée.

Le CODIEC 37 est néanmoins un peu plus optimiste sur les prévisions de la rentrée, plus particulièrement dans le 1er degré.

Les conséquences économiques de la crise sanitaire sur les familles et une baisse démographique attendue pour les prochaines années seraient les principales causes de la baisse d'effectif dans l'Enseignement catholique.

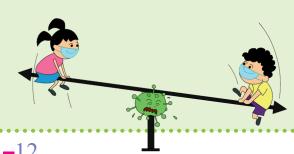
■ MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENTS 37

Un mouvement important et sans précédent des chefs d'établissement du 1er degré et de 2 collèges a été déclenché par le départ de 2 directeurs de 2 écoles de Tours (Sacré-Cœur et Christ-Roi) et la DDEC 37 y a vu également l'occasion de faire bouger des chefs d'établissement qui étaient en place depuis longtemps dans leur école.

Par contre, la communication de certaines nouvelles nominations n'a pas été toujours claire et des équipes éducatives ont mal vécu le changement.

Toute l'équipe du Sep Centre-Val de Loire vous souhaite de bonnes vacances ensoleillées malgré la pandémie. Prenez soin de vous, respectez les gestes barrières afin que nous puissions nous retrouver rapidement.





unequestion



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

Emploi,

Site du Sep CFDT Centre-Val de Loire

www.sepcentre.fr

Permanence assurée le mercredi après midi de 14 h 00 à 16 h

Tel. 02 38 22 38 55

Notre adresse

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

Une seule adresse : le Sep CFDT Centre-Val de Loire! sepcentre.cfdt@gmail.com