Cfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SEP-Centre Infos

Enseignement privé de la Région Centre-Val de Loire

N° 67 Octobre 2021

Edito

Une rentrée encore bien difficile !

L'an dernier, à la même époque, nous écrivions que « le corps enseignant et les personnels étaient heureux de retourner dans les établissements et de retrouver les élèves, malgré une rentrée pas comme les autres ».

■ Cette année, la rentrée s'est déroulée toujours dans le respect des consignes sanitaires, mais avec une grande lassitude et une tension nerveuse des équipes.

Certains enseignants nous disent qu'avec la *«réforme du Bac, tout devient complexe, les règles changent tous les ans... Il y a une perte de sens, de repères, l'impression de ne plus savoir où on veut conduire les élèves, sans parler de la charge de travail qui augmente, avec en plus la mixité des publics, souvent imposée».*

Ce ne sont pas non plus les annonces récentes concernant le budget de l'éducation nationale et celui de l'enseignement agricole pour 2022 qui vont restaurer la confiance.

« Le projet de loi de finances 2022 consacre l'engagement du gouvernement en faveur de l'éducation », affirme le Conseil des ministres. Avec 55 milliards pour l'enseignement scolaire, le budget de la rue de Grenelle augmente de 1,6 milliard soit de 3 %. Sur cette somme seulement 400 millions sont à mettre au titre de la revalorisation des personnels, et non 700 millions comme le dit le ministère.

Malgré la crise sanitaire et ses effets, seulement 50 emplois sont créés dans l'enseignement et 470 emplois d'enseignants sont supprimés dans un second degré déjà bien sous tension.

Pour l'enseignement agricole, le discours du MAA n'est pas plus acceptable : *« Pour 2022, le projet de loi de finances présenté le 22 septembre réduit à -16 ETP la cible qui était initialement prévue à -110 ETP. Cela constitue un effort considérable en faveur de l'enseignement agricole».*

Doit-on « remercier » le ministère, alors que l'enseignement agricole est lui aussi sous tension, alors que les erreurs de paie sont nombreuses, alors que des HSE, la prime d'équipement informatique, la prime d'attractivité ne sont pas versées? La réponse est NON, et nous allons continuer à nous battre!

L'équipe du Sep CFDT Centre-Val de Loire vous souhaite beaucoup de courage pour cette année scolaire et reste mobilisée pour vous accompagner, vous informer, vous soutenir. ■

L'équipe du Sep CFDT Centre-Val de Loire

Sommaire

Pages

EDITO 1

ENSEIGNANTS 2
- La Fep-CFDT reçue au MEN
- Apprentissage

ENSEIGNANTS DU 1ER DEGRÉ 3-4
- ORS
- La 28è heure
- QUOI DE NEUF ?

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ 4-5
- Rendez-vous de carrière
- Bilan du mouvement 2021

ENSEIGNEMENT AGRICOLE 5-7
- Une rentrée 2021 plutôt stable
- Liste d'aptitude exceptionnelle des C3
- Prime ou déprime ?
- On s'est moqué de NOUS !

FEP/SEP CFDT 7-8
- Organisation du Sep-CFDT Centre-Val de Loire
- Offre CEZAM

PROTECTION SOCIALE 8
- Remboursement partiel de la complémentaire santé

APPRENTIS D'AUTEUIL 9

PERSONNEL DE DROIT PRIVE 9-11
- Le fonds social dans l'enseignement privé
- Convention collective CNEAP/GOFPA
- Organisme de formation

EN DIRECT DES DÉPARTEMENTS 11-15
Loiret/Berry : des nouvelles de"l'Interdiocèse"
- Loir-et-Cher
- Eure-et-Loir
- Indre-et-Loire

LA FEP-CFDT REÇUE AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

■ À sa demande, la Fep a été reçue au Men (ministère de l'Éducation nationale) par la Direction des affaires financières (DAF).

L'échange avec le nouveau directeur adjoint, Clément Boisnaud, avait pour objectif de faire un point de rentrée sur différents sujets qui concernent les enseignants et les AESH.

En préambule, nous avons insisté sur la nécessité d'un dialogue social qui implique des rencontres régulières pour échanger sur les dossiers liés à l'emploi et aux conditions de travail et porter des propositions de façon à faire reconnaître et à valoriser le travail des maîtres tout au long de leur carrière. La Fep a obtenu de M. Boisnaud une rencontre, au minimum, par trimestre. Cet engagement complétera notre représentation dans d'autres instances telles que le CCMMEP (Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé), organe politique où la Fep joue un rôle majeur, et le CSE (Conseil supérieur de l'Éducation).

GRENELLE DE L'ÉDUCATION

Concernant les maîtres délégués, nous avons eu des précisions concernant le passage des MA2 sur l'échelle de rémunération des MA1. C'est le niveau licence qui est retenu, puisqu'il permet, avec 3 ans d'ancienneté, de se présenter aux concours internes; le niveau master 2 étant requis pour les concours externes.

Pour le passage à la classe exceptionnelle, le ministère a confirmé que la liste des fonctions applicables au 1er vivier des promotions serait revue (la Fep a été sollicitée sur ce point). De plus, 70 % des promotions (au lieu de 80 %) concerneraient ce 1er vivier et 30 % le 2d vivier, permettant ainsi à plus d'enseignants d'être promus au titre de l'ensemble de leur carrière.

À noter qu'un groupe de travail sur l'emploi se mettra en place cet automne et que des discussions concernant les règles du mouvement de l'emploi et des promotions pourraient intervenir début 2022. Comme toujours, la Fep-CFDT, qui prône la concertation, participera à ces travaux et fera entendre la voix des enseignants. Elle proposera des mesures qui assureront une amélioration des salaires et des conditions de travail, seuls vecteurs pour rendre à notre métier son attractivité.■

APPRENTISSAGE

■ L'apprentissage et la mixité des publics se développent dans les établissements de la région Centre-Val de Loire.
Vous êtes plusieurs à vous interroger sur vos droits, vos obligations...
Voici donc un résumé.

MIXITÉ DES PARCOURS ET MIXITÉ DES PUBLICS

« 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 aussi le retour, en cours d'année, vers le statut scolaire après une rupture de contrat ».

La Fep CFDT est favorable à la mixité des parcours.

La mixité des publics consiste à mélanger dans les mêmes classes apprentis et élèves en formation initiale.

La Fep CFDT est opposée à la mixité des publics.

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 entreprise. Autrement dit, l'annualisation des services, 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 classe.
- Complique l'organisation des temps pédagogiques,
- complique la gestion des incidents. En cas de problème, les élèves et les apprentis 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. **C'est du travail supplémentaire sans moyens supplémentaires.**

Pour plus de détails, consultez notre dossier spécial paru dans le Sep Centre Infos de juin 2021, à l'adresse suivante : http://sepcentre.fr/ ■

■ Vous trouverez dans cet envoi quelques exemplaires d'un outil unique destiné à l'ensemble des personnels. Cet outil fait la promotion de l'application ifep, application très utile et riche en informations de la Fep CFDT.

L'outil a la forme et l'apparence d'un smartphone, il est constitué de 4 pages intégrant un calendrier, une réglette et les QR-codes

ORS

Nous rappelons ici les points essentiels :

- Le face à face pédagogique en premier degré c'est 24 h hebdomadaires.
- Si l'établissement où vous enseignez propose aux élèves une 28e heure pour la culture religieuse, elle n'entre pas dans vos obligations de service et ne peut être défalquée des 108 h.

108 h annuelles qui se déclinent comme suit :

- 36 h d'activités pédagogiques complémentaires en groupe restreint qui peuvent inclure une aide au travail personnel,
- 48 h de travail en équipe, réunions, rencontres avec les parents, élaborations de projets spécifiques,
- 18 h de formation continue,
- 6 h pour le conseil d'école.

Pour un temps partiel, la part des 108 h est calculée au prorata du temps de travail hebdomadaire devant élèves.

La 28e heure

NON, la 28è heure ne fait pas partie des ORS ! et pourtant ...

De nombreux enseignants du premier degré effectuent un temps supplémentaire lié aux activités d'ordre confessionnel. Non rémunéré et non assumé par leur employeur (l'état), ce temps ne peut être que choisi.

Ce qu'en dit le SGEC (Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique) :
« Si un enseignant est tenu de mettre en œuvre le projet éducatif de l'établissement au travers de son enseignement, un ou une chef d'établissement ne peut absolument pas l'obliger à assister aux temps de prière, ou à assurer des temps d'animation pastorale (catéchèse, éveil à la foi, etc)». Extrait d'une fiche juridique sur le site du SGEC. À rappeler aux chefs d'établissement si nécessaire.

ALORS : QU'EN EST-IL ?

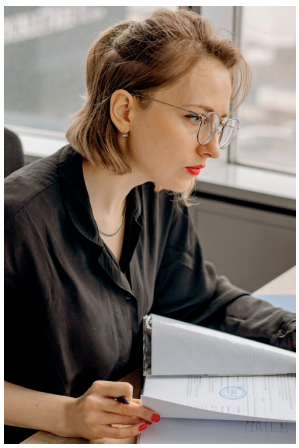
Le temps lié au caractère propre de l'établissement ne peut se faire que :

- sur la base du volontariat,
- en dehors de notre temps de service d'enseignement lié avec l'état,
- s'il peut être mis en place lors des activités périscolaires.

La Fep CFDT rappelle qu'un établissement d'enseignement catholique peut proposer aux élèves un temps lié au caractère propre.

Si la Loi Debré impose aux enseignants le respect (et non l'adhésion) du caractère propre de l'établissement, elle impose également à l'établissement le respect de la liberté de conscience des maîtres.

Ce débat, s'il doit avoir lieu dans une équipe, doit être posé dans le respect des personnes. Le sep CFDT Centre-Val de Loire sera à vos côtés.



Maternelle

Une nouvelle version des programmes est disponible sur Eduscol (comparatif 2015/2021). Des attendus de fin de cycle plus nombreux mais l'esprit des textes de 2015 est préservé. OUF ! L'investissement autour des programmes de 2015 en équipe et individuel n'est pas perdu !

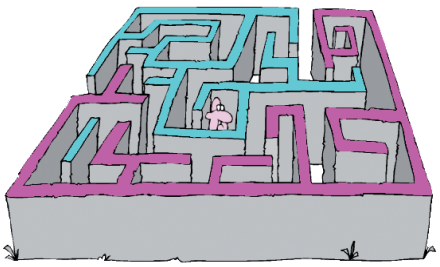
EPS

30 minutes d'activités physiques quotidiennes.
Quand ? Où ? Comment ? La circulaire du 1er juillet 2021 ne nous le dit pas...

Avancement

De 2021 à 2023, un décret autorise temporairement l'accès à la classe exceptionnelle pour les enseignants du 1er degré au 6e et 7e échelons de la hors classe au titre du 2nd vivier.

Rappel : Promouvable... ne signifie pas promu.e... Beaucoup d'appelé.e.s...peu d'élu.e.s.



Prime d'attractivité

Instaurée en mai 2021, versée mensuellement, appelée « prime grenelle ». Actuellement, elle ne concerne que les enseignant.e.s titulaires ou contractuel.le.s en classe normale du 2ème au 9ème échelon. Dégressive de 57 € net/mois (échelon 2 classe normale) à 28,50 € (échelon 9 même classe).

On attend déjà sa revalorisation, promise pour le 1er janvier 2022 ou, mieux, la revalorisation du point d'indice pour tous...

Complémentaire santé

Remboursée à hauteur de 15 €, dès janvier 2022, ... après quelques démarches à effectuer.

Congé paternité

A partir du 1er juillet 2021. 25 jours calendaires pour 1 naissance ; 32 jours pour naissance multiple.

Chef.fe d'établissement

Augmentation du temps de décharge.
1 classe : 6 j/an au lieu de 4, 9 classes : ½ semaine au lieu de 1/3.
2/3 classes : 12 j/an au lieu de 10, 13 classes : ¾ semaine au lieu de ½.

AESH

Tous.tes les collègues sont intégré.e.s à un PIAL. Un.e même AESH pourra intervenir auprès de plusieurs élèves à besoin particuliers, allant ainsi d'une classe à une autre mais aussi d'un établissement à l'autre de façon régulière ou pour effectuer un remplacement...
Un progrès ?

Formation intiale

La réforme entre en vigueur cette rentrée.
PES : Profils différents, modalités de stage et rémunérations différentes... Pour un même métier ?

Concours externe, je retiens

Je suis en M1 à la rentrée 2021

- Je ne peux pas présenter le concours en 2022, sauf si je détiens déjà un master.
- Je pourrai le présenter à la session 2023 lorsque je serai inscrit en M2.

Je suis en M2 à la rentrée 2021

- Je peux présenter le concours en 2022.

Maître formateur

La formation passe de 2 à 1 an. La spécialisation s'obtiendra 3 ans après la certification.

Education proritaire

Une poignée de classes de l'enseignement catholique sont concernées par l'entrée en éducation prioritaire. ■

Qui est concerné par le rendez-vous de carrière cette année ?

■ Selon les décrets statutaires, sont concernés par un rendez-vous de carrière en 2021-2022, les personnels qui ont été promus :

- au 6e échelon entre le 1er septembre 2020 et le 31 août 2021,
- au 8e échelon entre le 1er mars 2020 et le 28 février 2021,
- au 9e échelon entre le 1er septembre 2020 et le 31 août 2021.

Rappel des étapes

- Début juillet, tous les maîtres éligibles à un rendez-vous de carrière l'année scolaire suivante reçoivent une notification sur leur messagerie académique.
- Les maîtres sont informés de la visite de l'IPR 15 jours avant, via la messagerie académique.
- Le jour de la visite de l'IPR, celui-ci assiste à un cours puis s'entretient avec le maître. Au cours de cet entretien, il évoquera la carrière de l'enseignant dans sa globalité (formation initiale, formation continue, implication dans la vie de l'établissement, investissement dans le travail d'équipe, les missions assurées auprès des élèves, les perspectives...).
- Le ou la chef d'établissement doit rencontrer l'enseignant dans le mois qui suit l'inspection.
- À l'issue de ces 2 entretiens, IPR et chef d'établissement doivent compléter la grille d'évaluation de la valeur professionnelle du maître (11 items + une appréciation générale).
- Le maître prend connaissance de cette évaluation vers le 15 juin.
  Il a alors 15 jours pour annoter, s'il le souhaite, ses observations dans le cadre réservé.
- 15 jours après la rentrée scolaire de septembre, le maître reçoit l'appréciation finale de la rectrice (excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider).
  Il a alors 30 jours pour faire un recours gracieux sous couvert du chef d'établissement. La rectrice a 1 mois pour réviser l'appréciation. Une non-réponse équivaut à un refus.
- En cas de refus, le maître a 30 jours francs pour saisir la CCMA.

Nous conseillons aux collègues de faire un transfert de la messagerie académique à leur messagerie personnelle pour ne pas rater d'informations.

Vous pourrez retrouver tous les documents utiles (grille d'évaluation, guide, modèle de recours) sur le site du Sep CFDT CVL.

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre syndicat pour un accompagnement individuel.

sepcentre.cfdt@gmail.com
f.tarot@free.fr

MOUVEMENT BILAN 2021

■ Le mouvement 2021, à nouveau impacté, dans une moindre mesure, par la crise sanitaire, s'est terminé avec la CCMA du 27 août.

Les travaux, commencés avec la codification des dossiers de mutations, se sont poursuivis avec une première commission (en hybride : certains membres en présentiel, les autres en visio). Cette commission devait étudier les pertes d'heures et proposer des solutions pour régler celles-ci. Cette séance de travail, plutôt tendue, n'a pas permis d'apporter une solution satisfaisante à l'ensemble des dossiers. En effet, la CFDT s'est opposée à la volonté des chefs d'établissement d'envoyer un enseignant déclaré en perte en lettres classiques sur un poste de lettres modernes à Chinon alors que d'autres possibilités pouvaient être envisagées sur Tours.

Lors de la CAE suivante, les représentantes CFDT ont rappelé les bonnes pratiques en usage depuis plusieurs années qui permettaient aux membres de la commission de travailler en bonne intelligence, dans le respect des uns et des autres. Les travaux ont repris et les tensions se sont apaisées au fil du temps.

Quatre saisines ont été étudiées lors de la CAE du 8 juin. Deux d'entre elles ont connu une issue favorable pour le maître (cf. sep infos de juin).

Cette année encore la plupart des candidats se sont vus proposer l'un de leurs premiers vœux. La pénurie de candidats, si elle permet un mouvement fluide, n'en reste pas moins une réalité préoccupante pour l'avenir.

De nombreux postes sont restés non pourvus fin août, particulièrement en histoire-géographie, technologie, maths et sciences physiques.

Nous regrettons qu'un maître titulaire ait dû attendre la CCMA du mois d'août pour obtenir enfin une mutation. Prioritaire sur un poste de Lettres modernes dans un établissement du Loir-et-Cher, l'enseignant a systématiquement été reproposé sur le poste par les CAE successives et par les CCMA de juin et juillet malgré le refus non recevable du chef d'établissement.
Le maître a finalement accepté une autre proposition de mutation dans un établissement blésois.

La liberté du chef d'établissement de composer son équipe pédagogique autorise t-elle à ne pas respecter l'Accord sur l'Emploi ? La réponse est NON !
Dans de telles situations, nous aimerions que l'administration reste ferme vis-à-vis des chefs d'établissement. ■

UNE RENTRÉE plutôt stable ...

■ Dans l'ensemble des établissements de l'enseignement agricole privé CNEAP/UNREP de la région Centre-Val de Loire, l'hémorragie des effectifs semble stoppée !

Même si 2 établissements ont observé une légère baisse (Bengy sur Craon et St Cyran du Jambot), les effectifs sont plutôt stables par rapport à l'an passé.

L'absence de portes ouvertes et de forums n'a pas facilité le recrutement !
Gageons que les conditions sanitaires s'améliorent et que nous pourrons enfin organiser nos JPO et participer à différents forums. Il en va de notre survie, car le MAA surveille de très près nos effectifs et attribue les DGH en proportion : -7,04 postes lissés sur 2 ans = - 3,52 pour cette rentrée. C'est énorme ! Jamais notre région n'avait subi un retrait d'heures aussi important !

Quelques constats en cette rentrée 2021

1°) De nombreux collègues constatent une nette augmentation des élèves en situation de handicap (PAP, PAI, PP...), des rendez-vous de suivi ESS réguliers et une adaptation pédagogique des équipes, pas toujours formées à ce type de public. C'est beaucoup de temps et de concertations pour amener ces jeunes vers la réussite.
En attendant, beaucoup parmi nous ont une majoration de -36 h pour des effectifs à moins de 20 élèves par classe, mais le suivi de ces jeunes avec les éducateurs, psychologues, la famille... ne rentre pas dans nos fiches «Phoënix» et pourtant le travail est bien fait et le suivi assuré !
Quand le Ministère le reconnaîtra t-il ?

2°) La filière SAPAT est en souffrance, aussi bien au niveau régional qu'au niveau national ! Le métier n'attire plus et pourtant il y a des postes à pourvoir ! La crise sanitaire n'aide pas non plus !

3°) Le CAPa SAPVER s'essouffle un peu. Comment réussir à motiver nos jeunes ?

De nouvelles têtes

Une nouvelle Direction au Lycée Notre-Dame des Jardins de La Loupe en Eure-et-Loir : M. Nicklas Gomez assure la fonction de chef d'établissement et Mme Vanessa Leger celle de Directrice Adjointe. Cette nouvelle Direction apporte déjà un souffle nouveau avec la mise à plat des pratiques qui devenaient pesantes, car non conformes aux textes du MAA. Citons notamment une redistribution des responsabilités et l'application plus stricte des obligations de service pour chacun. Le climat est plus serein et plus apaisé en cette rentrée 2021.

Un nouveau Directeur adjoint au Lycée Gabriel Bridet d'Anet (28), va collaborer avec Mme Dodin, chef d'établissement.

LISTE D'APTITUDE EXCEPTIONNELLE DES C3 SESSION 2022

1200 agents en C3 vont pouvoir accéder à la catégorie PLP2 ou 4 en 3 ans.

La session 2022, pour le passage des C3 à la Catégorie 2 ou 4, sera bientôt ouverte au MAA. Les candidats promus devront rendre un rapport de stage sur l'année scolaire 2021/2022. Seuls les inspecteurs valideront le passage après évaluation du rapport de stage.

Les stages de formation à l'IFEAP ou à l'UNREP permettent de mieux répondre aux exigences des inspecteurs pour l'écriture du rapport de stage.

N'hésitez pas à vous inscrire à une formation, c'est important de ne pas rater le passage dans les catégories supérieures 2 ou 4, faites-en la demande auprès de votre chef d'établissement et respectez bien les dates limites d'envoi des documents.

PRIME OU DÉPRIME ?

Le CCM de ce 17 septembre avait pour objet le projet de décret instituant une prime d'attractivité pour « certains » personnels enseignants et d'éducation. Une mesure certes positive, mais qui arrive alors que celle-ci est déjà effective depuis mai 2021 à l'Éducation nationale...

Les revalorisations actées pour 2022 nous concernent aussi, mais encore faudrait-il que celles de 2021 soient mises en place...

Si les enseignants du MEN ont obtenu la prime d'équipement sur la fiche de paie de mars, ceux du MAA ne l'ont pas encore perçue... Idem pour la prime d'attractivité. Manque d'anticipation, manque de réactivité... Les enseignants se lassent des retards de l'administration.

Certains sujets du Grenelle de l'éducation sont encore susceptibles d'évoluer : action sociale, mobilités, accès à la classe exceptionnelle... Un calendrier de concertation devrait bientôt nous être communiqué.
Cette prime dite « d'attractivité » sera la bienvenue pour ceux qui pourront en bénéficier. Beaucoup en sont exclus.

D'ailleurs, peut-on parler véritablement de « revalorisation » ? Sans doute le terme de « rattrapage » partiel est-il finalement plus approprié, au regard du gel du point d'indice depuis quasiment 10 ans, gel qui a plombé lourdement le pouvoir d'achat des enseignants, creusant encore plus le fossé entre les salaires des enseignants français et ceux des autres pays européens.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Cette prime d'attractivité concernera :

- les agents contractuels des catégories 2 et 4 (classe normale), ayant accompli leur période de stage, ainsi que les agrégés détachés,
  - Échelon 2 : 1400 € brut
  - Échelon 3 : 1250 € brut
  - Échelon 4 : 900 € brut
  - Échelon 5 : 700 € brut
  - Échelons 6 et 7 : 500 € brut
- les agents de catégorie 3 et les agents contractuels en CDD (Maîtres Auxiliaires).
  - Indices inférieurs à 408 : 800 € brut
  - Indices 409 à 412 : 750 € brut
  - Indices 413 à 441 : 700 € brut
  - Indice 442 : 650 € brut
  - Indices 443 à 469 : 600 € brut
  - Indices 470 à 471 : 550 € brut
  - Indices 472 à 500 : 500 € brut
  - Indice 501 : 450 € brut
  - Indices 502 à 591 : 400 € brut

Le montant sera mensualisé. Le premier versement interviendra en décembre 2021 ou janvier 2022, avec effet rétroactif au 1er mai 2021.

Les stagiaires de la liste d'aptitude seraient, au même titre que les stagiaires des concours et des concours internes, exclus du dispositif.
Pour la Fep-CFDT, cela n'est pas acceptable et très contestable. En effet, des agents de catégorie 3 promus en catégorie 2 ou 4 perdraient ainsi le bénéfice de la prime d'attractivité durant la période probatoire. Totalement absurde !

ON S'EST MOQUÉ DE NOUS !

Le Sep-CFDT Centre-Val de Loire a porté des contestations auprès de la DGER, de la part d'enseignants de droit public de l'enseignement agricole privé de la région Centre-Val de Loire. En effet, les enseignants n'ont pas touché le nombre suffisant d'HSE en mars, avril et mai 2020 pour le suivi pédagogique assuré, même aux élèves qui auraient dû être en PFMP, ou qui étaient en vacances de printemps, nous n'avons malheureusement pas obtenu gain de cause.

Après enquête, la DGER au Ministère a répondu par lettre recommandée au SEP Centre-Val de Loire en juillet 2021 : Les chefs d'établissement concernés par les lettres de contestation n'ont pas fait de demande supplémentaire, même après la relance du chef du SRFD en juillet 2020 (en la personne de M. Daniel Pezzin), les alertant qu'il restait des HSE Covid pour la région CVL et qu'il était toujours temps d'en réclamer !

Les chefs d'établissement n'ont pas donné suite ! La réponse définitive de la DGER est donc négative, alors que certains collègues dans d'autres régions qui ont contesté comme nous et aux mêmes dates ont obtenu réparation ! Les HSE non versées ont été retournées au Ministère fin juillet 2020 et redistribuées à d'autres régions !
De qui se moque-t-on ? C'est de la discrimination régionale !

Ces heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées dans nos fiches «Phoënix». C'était bien du travail supplémentaire qui aurait dû être payé en HSE. Nos chefs d'établissement n'ont souvent pas interrogé les enseignants pour savoir combien d'heures de travail supplémentaires ils avaient fait ! Ils ont fait un calcul « à la louche » pour les demandes d'HSE, c'est pourquoi un grand nombre d'enseignants ont obtenu 4 à 5 HSE en tout et pour tout, pour 3 mois de travail à distance, avec leur matériel informatique... même pendant les vacances de printemps 2020 !

Nous constatons encore une fois un manque de reconnaissance de l'investissement des enseignants face à cette pandémie qui a demandé une adaptation immédiate et souvent énergivore pour les professeurs qui ont assuré malgré tout. Nous n'avons pas été entendus alors que le Ministère s'était engagé à indemniser les enseignants qui ont œuvré très sérieusement, en plus de leurs heures comptabilisées dans leurs fiches « Phoënix », pour éviter le décrochage des élèves, et ce jusqu'en décembre 2020. D'autres régions l'ont été, pas NOUS ! C'est vraiment regrettable et discriminant, nous sommes allés au bout de la démarche, un an de courriers et de rencontres avec les autorités, mais rien n'y a fait ! Les collègues sont déçus et c'est normal, car tout travail mérite salaire. « Chat échaudé ne se fera plus prendre » ! Le prochain confinement sera certainement traité autrement ! ■

■Vous trouverez ci-dessous l'organigramme du Sep CFDT Centre-Val de Loire avec les coordonnées des différents responsables auxquels vous pourrez prioritairement vous adresser en fonction de votre problème ou de la question que vous souhaitez poser.

Secrétaire général	Philippe CALDAS	06 98 18 42 32 sepcentre.cfdt@gmail.com
Trésorière suivi de l'adhérent	Fabienne MARY RABETTE	fabienne.rabette@sfr.fr
Trésorière comptabilité	Delphine CAYUELA	delphine.cayuela@orange.fr

■ SECRÉTAIRES DÉPARTEMENTAUX

À contacter en priorité pour tout problème dans les établissements, pour le suivi des CSE...
Les Secrétaires départementaux sont les premiers interlocuteurs à joindre pour poser une question ou demander une information. Mais il est aussi nécessaire de faire régulièrement le point avec eux sur la marche de votre établissement.
Si vous avez donné au Sep CFDT Centre-Val de Loire une adresse mail valide, ils pourront vous envoyer nos Infos rapides, complément régulier à ce journal...

Berry 18-36	Stéphanie AGUILANIEDO	stephanie.aguilaniedo@sep-centre-cfdt.com
28	Delphine CAYUELA	delphine.cayuela@orange.fr
37	Anne BRAZI	annebrazi@orange.fr
41	Fabienne BOHUON	fabiennebohuon@gmail.com
45	Stéphanie AGUILANIEDO	stephanie.aguilaniedo@sep-centre-cfdt.com

Responsables des secteurs professionnels (emploi/suivi de carrière ...)

- Agricole : Odile Letourneur
  odile.letourneur@free.fr
- 1er degré Education nationale : Isabelle Maulard
  premier.degre.cfdt@sepcentre.fr
- 2d degré Education nationale : Fabienne Tarot
  f.tarot@free.fr (06 32 93 53 72)
- Apprentis d'Auteuil : Sébastien Pillias
  sebastien.pillias@gmail.com (06.16.80.09.55)
- Protection sociale : Sébastien Pillias
  sebastien.pillias@gmail.com (06.16.80.09.55)
- Formiris : Anne Brazi
  annebrazi@orange.fr

OFFRE CEZAM

Prise en charge Cfdt pour les moins de 30 ans

■Pour favoriser la syndicalisation des jeunes, et dans le cadre des actions de rentrée, la Confédération propose de prendre entièrement en charge la carte CEZAM de toutes les nouvelles adhérentes et tous les nouveaux adhérents de moins de 30 ans ayant réalisé leur adhésion entre le 1er juillet 2021 et le 1er février 2022 et qui n'auraient pas accès aux Actions Sociales et Culturelles (ASC) dans leur entreprise. Cette collaboration entre la CFDT et CEZAM vise à permettre ainsi aux jeunes d'avoir des accès avantageux à la billetterie, aux activités de loisirs, culturelles, de vacances et de sport à découvrir via la plateforme de la structure. Cette expérimentation pourra être reproduite en fonction de sa réussite.

https://www.syndicalismehebdo.fr/article/cezam-pour-les-jeunes
https://www.cezam.fr/carte-cezam-1

Si vous souhaitez acquérir cette carte, contactez-nous ! ■

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Remboursement partiel

■ Le décret n° 2021-1164, relatif au remboursement de la complémentaire santé à hauteur de 15 € mensuels est paru le 9 septembre.

Comme annoncé, les agents publics vont bénéficier d'une aide financière de leur employeur (pour nous l'État) pour leur couverture complémentaire santé. Ils recevront à partir de janvier 2022 une aide de 15 € par mois à condition d'attester d'avoir souscrit un contrat sans participation financière de son employeur public.

Cette mesure, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2022, concerne les agents publics du MAA et du MEN, même à temps partiel.

La Fep CFDT a veillé auprès de l'UFFA pour que les personnels que nous représentons ne soient pas oubliés et notamment :

- les enseignants de l'agricole,
- les documentalistes (MEN et MAA),
- les maîtres non titulaires (maîtres délégués).

SITUATION DU BÉNÉFICIAIRE

On peut prétendre à ce remboursement non seulement lorsqu'on est en activité, mais aussi quand on se trouve dans l'une de ces situations : congé de mobilité, congé parental, disponibilité pour raison de santé, congé sans rémunération pour raison de santé, ou tout dispositif de même nature, congés de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale. Il en va de même de toute situation ou tout congé donnant lieu à une rémunération.

EN FAIRE LA DEMANDE

Pour bénéficier de ce remboursement partiel, à titre individuel ou en qualité d'ayant droit, il faut en faire la demande (selon des modalités qui restent à préciser) en joignant une attestation de son organisme de complémentaire santé, prouvant l'acquittement d'une cotisation. Des contrôles concernant l'éligibilité au dispositif pourront être faits.

Ce dispositif est transitoire, en attendant que la négociation sur la protection sociale complémentaire dans la fonction publique aboutisse.
Cette revendication, portée par la CFDT depuis très longtemps, commence à déboucher sur du concret.
Les adhérents de la Fep ayant souscrit à l'offre collective Harmonie Partenaires que nous proposons aux enseignants sous contrat d'association pourront bénéficier de cette aide de l'État.
Nous avons interpellé Harmonie Mutuelle au sujet de l'attestation qui sera délivrée aux adhérents qui en feront la demande.

REVENDICATIONS DE LA CFDT

Dans le cadre des négociations en cours dans la fonction publique, en vue d'instaurer une couverture de protection sociale complémentaire avec participation financière obligatoire de l'employeur, la CFDT revendique un cadre commun à l'ensemble des agents de la fonction publique d'État. Elle veut ainsi permettre une nette amélioration de la situation réelle des agents, quel que soit le ministère qui les emploie, en réduisant les inégalités entre administrations. ■

... ON REPREND COMME ON EST PARTI !

A SAINTE JEANNE D'ARC (Loches)

La CFDT est intervenue en C.S.E. régional pour rétablir un dialogue social qui s'était complètement délité.

AU CHATEAU DES VAUX

La rentrée a été marquée par de nombreux changements dans les directions des établissements scolaires, ce qui a suscité une inquiétude pour les enseignants et les personnels salariés de ces établissements.

Le directeur du collège a élargi son périmètre au lycée horticole et aux internats éducatifs et scolaires. Le lycée professionnel a accueilli un nouveau directeur, une nouvelle directrice adjointe, ainsi qu'un nouveau chef de service éducatif pour la vie scolaire, qui connaît bien notre établissement puisqu'il y a été élève et qu'il a commencé à travailler dans les foyers l'an dernier.

Finalement, et même si nous avons eu l'impression que la rentrée s'est prolongée sur tout le mois de septembre, elle s'est faite en bon ordre.

MIXITÉ DES PUBLICS

La CFDT a obtenu le déclenchement d'une prime forfaitaire de la Fondation Apprentis d'Auteuil pouvant aller de 600 € à 1200 € par an selon le nombre d'apprentis, pour les enseignants assurant des séances de cours en mixité des publics.

Prime à laquelle on peut parfois ajouter des temps de face-à-face unique soumis à contrat et rémunération selon nos accords, plus une prime de 30 € par apprenti pour un suivi en tant que référent.
La direction a mis en place ces modalités de reconnaissance des enseignants volontaires pour cette année, mais les ajustera selon les retours que nous lui ferons à la rentrée prochaine.

Sur l'ensemble du site, la baisse des effectifs inquiète les équipes. La CFDT reste vigilante quant aux potentielles conséquences pour les contrats précaires — elle en a fait part à la direction afin d'anticiper toutes mesures sociales.

Enfin, comme dans beaucoup d'établissements, notre organisation syndicale a été interpellée sur la recrudescence de la violence chez les jeunes accueillis.

Nous avons demandé qu'un travail de relecture des incidents soit effectué en CSSCT afin d'apporter des solutions concrètes pour accompagner les personnels et leur permettre de faire face! ■

■ LE FONDS SOCIAL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE TROP SOUVENT MÉCONNU

Les enseignants des classes sous contrat et les personnels de droit privé Fnogec et Cneap ignorent souvent l'existence du fonds social EEP auquel ils peuvent recourir en cas de difficultés financières dues à un problème de santé.

Un fonds social EEP solidarité prévoyance, pour quoi faire ?

Pour soutenir les personnels dont le budget se trouve déséquilibré par un problème de santé, en leur attribuant une aide financière individuelle.
Regarder sur YouTube :
https://www.youtube.com/watch?v=P-abutd19DE

Ce fonds social, à qui s'adresse-t-il ?

À tous les enseignants et personnels de l'enseignement privé sous contrat avec l'État. Pourquoi ? Parce qu'ils cotisent tous — ainsi que les établissements – au régime de prévoyance des personnels de droit privé Fnogec et Cneap ou des enseignants rémunérés par l'État. Il complète le salaire en cas d'arrêt de travail dû à la maladie ou en cas d'invalidité et verse un capital en cas de décès.

D'où viennent les sommes qui ont alimenté ce fonds social ? Comment celui-ci a-t-il été créé ?

Ce régime de prévoyance de l'EPNL est géré paritairement, par les représentants syndicaux des salariés et enseignants et par ceux des chefs d'établissements.

Cette gestion ayant dégagé des excédents au fil des années, il a été décidé en 2013 de créer un fonds d'aide sociale et d'y verser une partie de ces sommes, afin de soutenir les personnels en difficulté par des aides individuelles.

Quelques exemples d'aides qui ont été accordées :

- financement partiel d'une aide à la personne suite à l'hospitalisation du cotisant,
- paiement du reste à charge de séances chez un psychomotricien et un ergothérapeute, pour un enfant, et de consultations chez un psychologue pour un adulte, suite à un décès (avec ordonnance),
- prise en charge ponctuelle du salaire d'une éducatrice spécialisée pour assister un enfant handicapé (avec ordonnance),
- aide à l'achat de fournitures pour permettre à un enfant de participer à une classe de neige, suite à de gros problèmes financiers, liés à la maladie,
- financement partiel de l'adaptation du domicile au handicap de la personne,
- aides exceptionnelles pour faire face à des situations dégradées par le contexte Covid,
- participation à des frais d'obsèques ;
- prise en charge des frais d'inscription à une salle de sport (avec ordonnance).

Comment faire une demande d'aide au fonds social ?

En allant sur le site EEP solidarité, où l'on trouvera le dossier à remplir.
https://www.fnogec.org/politique-sociale/protection-sociale-complementaire/dossier-de-demande-daide-eep-solidarite/view

Ne pas hésiter à s'adresser à son syndicat pour être accompagné dans cette démarche!

Ne pas hésiter à prévenir son syndicat du dépôt de son dossier, afin que la demande soit accompagnée au mieux.

Et ensuite... ?

- Qui prend les décisions ? C'est la commission sociale paritaire.
- Qui constitue cette commission ? 3 membres du collège employeur et 3 représentants des salariés et enseignants y siègent. Depuis 2020, la CFDT en a la vice-présidence.
- Quel est son fonctionnement ? La commission se réunit au moins une fois par trimestre, étudie les dossiers au cas par cas et peut décider d'attribuer une aide.
- À combien s'élèvent les aides ? La commission prend en compte le montant de la demande, les revenus du foyer, l'urgence de la situation pour déterminer si une aide est attribuée, et le pourcentage de celle-ci. Les montants qui ont été accordés s'échelonnent d'une centaine d'euros à plusieurs milliers d'euros.

Ce fonds social est trop peu sollicité : moins de 40 dossiers sont déposés chaque année. Les personnels ignorent son existence, ou se découragent, alors que nombre d'entre eux sont en difficulté.

Ne pas oublier toutefois de faire, en tout premier lieu, une demande au fonds d'action sociale de son organisme de prévoyance.

CONVENTION COLLECTIVE CNEAP/GOFPA
POINT D'ÉTAPE

Après la coupure estivale, les négociations pour la construction d'une nouvelle convention collective ont repris.

Une avancée au chapitre 17
Sur l'aménagement du temps de travail (périodes hautes et basses), les employeurs sont prêts à s'engager à garantir des semaines à 0 heure pour certaines catégories de salariés et à inscrire cet engagement dans la convention collective.

Nouvelles propositions
La Fep-CFDT avait fait des propositions en juillet sur les modalités d'information et de remise des plannings annuels aux salariés et sur les délais de prévenance en cas de modification du planning. Ces derniers points seront revus fin septembre. Les employeurs acceptent, d'ores et déjà, de rappeler dans la CC l'obligation de consulter le CSE, élément qui avait disparu du texte proposé.

Des points de friction
Concernant la variation de l'activité hebdomadaire, les employeurs souhaitent pouvoir faire varier le temps de travail entre 0 heure et 44 heures. La CFDT demande le maintien du seuil haut à 42 heures comme actuellement.
En outre, la liste des métiers concernés par le forfait jours doit être plus précise. Il faut aussi statuer sur le décompte de ces jours – les employeurs proposent un décompte en journée ou demi-journée — et sur les modalités de contrôle de la charge de travail.

ORGANISME DE FORMATION
LA FEP-CFDT SIGNE L'AVENANT SUR LES MINIMA CONVENTIONNELS

Après une année 2020 sans NAO (Négociations annuelles obligatoires) dans la branche, les organisations patronales ont répondu en 2021 à une demande forte de la Fep-CFDT pour que se tiennent de véritables négociations, notamment sur les minima conventionnels.

Notre objectif principal était que les salariés de la branche ne perdent pas en pouvoir d'achat : le monde s'est ralenti, mais les prix ont continué de grimper. Pour rappel, sur les deux dernières années, le SMIC a augmenté de 2,2 %.

DEMANDES DE LA FEP-CFDT

Dans cet esprit, nous avons demandé une augmentation de 500 € annuels pour tous les paliers de la grille et que soit ajouté à cette somme un « booster » pour certains d'entre eux, et notamment pour les plus bas salaires.

PROPOSITIONS PATRONALES

Les organisations patronales ont repris notre proposition d'augmentation différenciée suivant les paliers, avec un effet «booster» sur les plus bas salaires ; leur deuxième effet « booster » ciblant les paliers concernant les cadres, ce qui n'était pas notre positionnement.
La proposition définitive des deux organisations patronales est d'augmenter les salaires annuels des paliers 1 à 24 de 1,4% et d'ajouter à cela un effet « booster » de 0,35 % pour les paliers 1 à 7 ; pour les cadres correspondant aux paliers 25 à 31, c'est une augmentation forfaitaire de 600 €.

POSITION DE LA FEP

L'avenant ne permet pas d'éviter un tassement de la grille et ne prévoit pas une augmentation à hauteur de celle du SMIC sur la période. Cette valorisation en dessous de nos espérances nous laisse un peu sur notre faim. Toutefois, nous nous félicitons d'un dialogue social retrouvé. Au vu de la situation économique du secteur, nous signons cet avenant avec la volonté de poursuivre à l'avenir le dialogue pour une convention collective plus favorable aux salariés.
La Fep-CFDT est mobilisée aux côtés des salariés des organismes de formation pour défendre leurs droits et œuvrer dans le dialogue pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

EN DIRECT des départements

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

DES NOUVELLES DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE BERRY - LOIRET

Une réunion s'est tenue mardi 21 septembre à Vierzon, en présence de Monsieur Bonnet, le directeur de l'Interdiocèse.

Un bilan des effectifs de rentrée a eu lieu et dévoile une évolution contrastée.

Après 2 années successives de baisse des effectifs (— 471 élèves cumulés), l'enseignement catholique de l'Interdiocèse a connu une augmentation d'environ 138 élèves, soit 0,63 %. L'augmentation académique n'est que de 76 élèves.

L'Indre est le département de l'Interdiocèse en baisse d'effectifs.

- Inflexion de la courbe décroissante en école : — 87 élèves contre – 151 en 2020.

On observe une stabilité des effectifs dans les classes maternelles.

Les effectifs supplémentaires accueillis en CP, CE2 et CM2 ne compensent pas la diminution des effectifs en classes élémentaires.

- Confirmation de l'attractivité des collèges : + 142 élèves contre + 126 en 2020.

On observe une augmentation de 65 élèves pour le niveau 6e.

- Augmentation des effectifs en LEGT : + 117 élèves contre – 79 en 2020.

On observe également une augmentation des effectifs en classe de 2de LEGT (+ 142 élèves).

- Une projection difficile de l'enseignement professionnel avec une baisse des effectifs.
- Stabilité de l'enseignement supérieur.

Les classes CPGE accueillent 40 étudiants.

- Les établissements agricoles de l'Interdiocèse subissent une diminution de 28 élèves.

« TRAJECTOIRE : une dynamique ! »

était le thème abordé lors de la rentrée institutionnelle.
5 axes sont apparus pour un Enseignement catholique Berry - Loiret apprenant.

- Faire réseau
- Éduquer à la santé
- Être école inclusive
- Être organisation apprenante
- Devenir chef d'établissement

Ces 5 axes ont permis une longue discussion à propos des formations des enseignants qui rechignent à se former ne comprenant pas toujours la finalité, n'ayant pas toujours le temps, car le métier d'enseignant est devenu très chronophage (école inclusive) et regrettant que les formations soient souvent loin de chez eux.

Ressources humaines : des besoins !

Ce thème a mis en avant plusieurs points essentiels dans nos établissements :

- Un déficit d'enseignants : 123 services du 2d degré non pourvus d'enseignants titulaires et 75 de ces emplois n'ont pas fait l'objet de candidature en juin 2021.

- Des personnels de droit privé trop souvent peu reconnus d'un point de vue économique.
- Des personnels AESH trop peu nombreux avec des notifications discriminantes pour les établissements privés (reste à charge financière partielle sur des fonds privés pour une mission de l'État).
- Une forte croissance d'inscriptions en Master MEEF 2d degré (600 étudiants) : à suivre...

Prochaine réunion le 12 octobre 2021

GROUPE SCOLAIRE SAINT-JEAN-BAPTISTE DE LA SALLE-SAINTE MARTHE (Bourges)

Témoignage d'une enseignante

Pour ce qui est de la prérentrée et de la rentrée, elles se sont passées correctement au Groupe scolaire Saint Jean-Baptiste de la Salle-Sainte Marthe à Bourges, nous avons été contents de nous retrouver dans notre parc et... notre salle de restauration spacieuse (qui permet les gestes barrières) le jour de la prérentrée...

L'école maternelle et primaire Sainte-Marthe a accueilli une nouvelle enseignante qui a remplacé l'enseignante de maternelle partie à la retraite. La méthode Montessori est toujours utilisée et les parents sont contents qu'elle le soit.

Le collège a des effectifs en hausse. Il conserve également sa classe ULIS.

Le LP a accueilli les élèves de 4SPP et les élèves de toutes les secondes (industrielles et tertiaires) pour une journée d'intégration le 2 septembre puis toutes les classes ont fait leur rentrée le 3 septembre. L'établissement accueille des apprentis pour la deuxième année scolaire dans le secteur industriel. Les apprentis sont intégrés aux classes en formation initiale.

Pour l'enseignement supérieur, nous avons toujours les étudiants de BTS électrotechnique et ceux de l'ESTIAM.

Nous continuons à accueillir des élèves qui s'entraînent au CREPS de Bourges et nous avons été ravis que notre ancien élève de bac pro. commerce qui s'entraînait au CREPS lorsqu'il était scolarisé chez nous (Donavan Grondin) ait obtenu une médaille de bronze aux Jeux olympiques.

ENSEMBLE SCOLAIRE BOURGES CENTRE

Ambiance morose à Sainte Marie où les enseignants subissent beaucoup de pression. Nouveaux collègues comme enseignants chevronnés accusent le coup d'un management qui vise avant tout la satisfaction des parents. Les emplois du temps, conçus à l'aide d'un nouveau logiciel, ne s'avèrent pas toujours pertinents d'un point de vue pédagogique. L'injonction de saisir systématiquement la totalité du contenu des cours dispensés sur École Directe (ce qui n'est pas une obligation statutaire !) rajoute une charge de travail supplémentaire aux enseignants.

GROUPE SCOLAIRE SAINT-CYR (Issoudun)

Les contraintes sanitaires s'avèrent pesantes à Saint-Cyr et le port du masque est de plus en plus difficile pour tout le monde (enseignants et élèves). La direction a demandé aux enseignants de parler de la vaccination et de sensibiliser les élèves sur le principe de cette dernière, mais des retours d'antivax n'ont pas tardé à arriver, mettant notamment les professeurs de SVT dans une position délicate.

Les collègues du lycée professionnel se sont vus dans l'obligation d'accueillir des apprentis en même temps que des élèves en formation initiale, et ceci avec un minimum de concertation au préalable.

LYCÉE SAINTE-CROIX SAINT-EUVERTE (Orléans)

Très bons effectifs au lycée général et pas trop mal en lycée des métiers. L'ambiance est toutefois tendue entre le directeur et les équipes, suite à un management sans réelle écoute des collègues. L'an dernier déjà, les deux DS ont rencontré la présidente de l'OGEC pour évoquer les tensions.

La mixité des publics est mise en place depuis l'année dernière. Présentée comme moyen incontournable de préserver les emplois, elle induit du travail supplémentaire (pour personnels OGEC et enseignants) non ou peu reconnu. Grâce aux efforts considérables des équipes, le lycée a obtenu la certification Qualiopi.

Un référent par section bénéficie d'un contrat OGEC pour faire le lien avec les entreprises. Impact lourd sur les EDT qui deviennent difficilement déchiffrables pour les apprenants.

Le départ du directeur adjoint du lycée des métiers (nouvellement nommé directeur du collège La Croix Saint Marceau) crée l'inquiétude, car il est remplacé provisoirement par un directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques déjà à plein temps sur le lycée des métiers et il y a des filières en tension qui nécessiteraient l'attention indivise d'un responsable.

La difficulté du dialogue social entraîne une certaine démotivation des élus.

COLLÈGE SAINT-GRÉGOIRE (Pithiviers)

Rentrée calme au collège Saint-Grégoire à Pithiviers, mais inquiétude grandissante sur la baisse constatée d'effectifs. Une classe de 3e a été fermée et une fermeture de classe de 6e se profile à l'horizon pour l'année prochaine. Le protocole sanitaire est désormais bien rodé.

COLLÈGE LA PROVIDENCE (Olivet)

Bonne rentrée au collège La Providence. Les effectifs sont en hausse avec une liste d'attente non épuisée.

Une cinquième classe de 6e a été ouverte. Le collège est en pleine expansion et se déploiera à l'avenir sur 2 sites, ce qui permettra de séparer le 3e du 4e cycle et d'ouvrir d'autres classes.

L'équipe est soudée et plutôt stable, les bonnes conditions de travail sont appréciées. Le protocole sanitaire est bien accepté et le maintien des élèves dans leur salle de classe limite le brassage au maximum.

COLLÈGE LA CROIX-SAINT-MARCEAU (Orléans)

C'est avec plaisir que l'équipe enseignante et l'équipe éducative ont accueilli lors de cette rentrée leur nouveau chef d'établissement, Monsieur Étienne POULIN.

La rentrée s'est bien passée dans une ambiance sereine pleine de confiance et de projets.

Le protocole sanitaire de niveau 2 a bien été mis en place, mais a été renforcé pour faire suite à un courrier du Préfet datant du mois d'août : le masque est aussi obligatoire en extérieur, dans la cour pendant les récréations, tout comme au mois de juin.

Tout a donc été pensé dans l'intérêt de tous afin d'éviter la propagation du virus, les fermetures de classe en 6e (vaccination non ouverte pour les moins de 12 ans) et les cours en distanciel.

Le jeudi 2 septembre, en fin de journée, le collège a accueilli le président du Conseil Départemental ainsi que le directeur de l'Interdiocèse, Monsieur BONNET, pour une visite des lieux et une rencontre avec les enseignants, personnels et élèves. Ce fut un moment sympathique et convivial.

COLLÈGE ASSOMPTION SAINT-MARC SAINT-AIGNAN (Orléans)

Une bonne rentrée pour le collège Assomption Saint Marc Saint Aignan qui affiche de bons effectifs avec 4 classes par niveau et jusqu'à 30 élèves par classe. L'équipe est stable.

La direction suit les directives sanitaires du ministère au pied de la lettre et tout est bien rodé pour cette deuxième rentrée masquée. Le maintien des élèves dans leur salle de classe permet de limiter le brassage.

GROUPE SCOLAIRE SAINT-LOUIS (Montargis)

Rentrée en demi-teinte à Saint Louis : les effectifs sont en hausse au collège et au lycée professionnel.
Un UFA a été ouvert et 10 élèves apprentis ont rejoint leurs camarades en formation initiale. En revanche, après la fermeture du lycée général à la rentrée 2020, l'heure est à la fermeture progressive du lycée technologique avec cette année la fermeture de la classe de 2de. Des perspectives inquiétantes pour enseignants et personnels de droit privé. Un premier licenciement économique est envisagé.

LYCÉE SAINT-FRANCOIS DE SALES (Gien)

Témoignage d'une enseignante

Rentrée sereine à Saint-François. Des effectifs stables ou en hausse, signe d'une belle confiance des familles dans ce contexte.
Elles ont apprécié tout le travail fourni par les profs en distanciel, on n'a jamais lâché les jeunes et on a la récompense de ces semaines si lourdes à tenir.

On a pu ouvrir une 3e classe de 1re générale et la base en 2de est solide. On est serein pour les postes, c'est bien. Accueil d'une bonne douzaine de nouveaux collègues, du sang neuf : chouette !

Points négatifs : on est tous quand même fatigués, cette sensation qu'on n'aurait laissé la salle des profs qu'une quinzaine de jours. Une forme de « trop plein » dès le départ.
On nous sollicite beaucoup, à l'échelle de l'établissement en plus des consignes ministérielles qui tombent sans arrêt. Avec l'équipe CFDT, on est vigilant face au surmenage et on communique bien avec la direction à ce sujet (ainsi, nos emplois du temps tiennent compte de nos contraintes familiales, dans l'ensemble).
Dernier point négatif : la maintenance informatique, les problèmes récurrents de connexion internet. Il nous semble nécessaire de créer un poste pour cela.

Les profs sont largement vaccinés, beaucoup d'élèves aussi (pas de valeurs statistiques à ces propos, juste des échanges informels). La direction a été surprise par les données reçues et les contacts avec les familles, révélant une large adhésion au pass sanitaire pour s'en sortir.
Je n'exprime que notre vécu au lycée, mais les retours du collège sont du même ordre.

LYCÉE SAINT-PAUL BOURDON BLANC (Orléans)

La rentrée s'est bien passée à Saint Paul Bourdon Blanc avec les effectifs en hausse au collège comme en lycée. Les enseignants étaient contents de se retrouver dans une ambiance sereine.

L'augmentation des effectifs créant de nouveaux besoins, quelques tensions sont palpables autour d'un manque constaté de postes informatiques. Le matériel parfois vieillissant met par moment les enseignants en difficulté.

Le protocole sanitaire est bien appliqué et la direction communique en toute transparence sur les mesures à prendre, ce qui rassure les équipes.
Pour l'instant, la mixité des publics n'est pas à l'ordre du jour.

Loir-et-Cher

COLLÈGE SAINT-CHARLES (Orléans)

Une bonne rentrée à Saint Charles qui poursuit sa dynamique d'ouverture de classes. Une cinquième classe de 4e a été ouverte, ce qui entraînera logiquement une ouverture de classe de 3e l'an prochain.

Les classes sont chargées, mais dans l'ensemble, les conditions de travail sont appréciées par l'équipe. Le dialogue social fonctionne, le personnel OGEC est stable et le renouvellement des enseignants est induit par bon nombre de départs à la retraite.

La nouveauté de la rentrée est le recrutement d'une directrice adjointe pour le collège.

Depuis l'an dernier déjà, l'infirmière est passée à temps plein. Celle-ci propose notamment un point écoute pour les élèves en souffrance suite à la crise sanitaire. La continuité pédagogique a demandé un grand investissement de la part des équipes, et la satisfaction des familles a été au rendez-vous. Le protocole sanitaire est désormais rodé et bien appliqué; tout le matériel nécessaire est à disposition.

ENSEMBLE SCOLAIRE CHARLES DE FOUCAULT (Meung/Beaugency)

Une bonne rentrée à Charles de Foucault avec un seul bémol relevé : la taille de l'établissement, qui est devenu «groupe scolaire», nuit à la communication.

INSTITUTION SAINTE-MARIE (Blois)

- M. François Jourdain, nouveau chef d'établissement à l'école, remplace Mme Isabelle Hallais, en retraite depuis fin août. M. Jourdain arrive de Tours où il exerçait la même fonction à l'école du Christ-Roi.
- La rentrée 2021 inaugure une nouvelle organisation avec la mise en place d'une « Vie scolaire » au collège. Le responsable, nouvellement recruté, manage une équipe de 8 personnes (4 référentes de niveau et 4 personnes affectées à l'organisation, l'animation et la surveillance). Ce changement de fonctionnement est accueilli diversement selon les personnes, certaines constatant une perte d'autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches.

Le partage d'un même espace de travail nécessite un effort d'adaptation à des conditions nouvelles, parfois peu propices à la concentration et à l'intimité lors d'échanges avec les familles.

- Les effectifs à la rentrée affichaient + 50 élèves en collège et + 10 élèves à l'école.

Une réflexion urgente doit être menée pour comprendre les raisons de cette défection qui aura inévitablement des conséquences sur l'emploi des enseignants à la rentrée 2022.

- Après une fin d'année difficile au collège, nous pouvons espérer que les réunions d'équipes pédagogiques, plus fréquentes cette année, permettront une meilleure communication entre les différents acteurs.
- Les travaux se poursuivent avec la construction d'un nouveau bâtiment qui accueillera les élèves de l'école actuellement scolarisés sur le site de la Providence.

Le nouveau self devrait être opérationnel après les vacances de la Toussaint si les délais sont tenus.

LA PROVIDENCE (Blois)

Une rentrée marquée par des effectifs stables, une plutôt bonne surprise. En revanche, le turnover au niveau des équipes, déjà constaté l'année dernière, s'est encore accéléré. Coup de chauffe ultime : le désistement de cinq enseignants non titulaires au moment de la pré-rentrée. La tendance est donc au recrutement accéléré, parfois sans prise en compte des charges de travail trop lourdes posées sur le dos d'enseignants débutants.
La restructuration complète de la vie scolaire s'est faite sans dialogue avec l'équipe concernée et elle est mal vécue par certains personnels qui se sentent rétrogradés dans leurs attributions.
La mixité des publics se met en place petit à petit : une mention complémentaire « métiers du sport » ouvre à la rentrée, et tous les BTS sont susceptibles d'accueillir des apprentis, même si pour le moment un seul apprenti a été recruté. Grâce à des revendications portées avec insistance en CSE, la CFDT a obtenu la mise en place de contrats de droit privé pour les enseignants des matières professionnelles qui sont chargés d'accompagner les apprentis dans la démarche de la co-construction des savoirs avec l'entreprises. Nous restos vigilants sur la surcharge de travail induite par la certification Qualiopi.
Pour l'instant, l'établissement doit revoir sa copie car l'audit Qualiopi du centre de formation effectué au mois de juillet n'a pas porté les fruits escomptés : 5 irrégularités mineures et 8 majeures à revoir. Cela met une grande pression sur les responsables pédagogiques et l'équipe du centre de formation qui est la plus concernée par le turnover.
Le protocole sanitaire de niveau 2 a été mis en place et renforcé : le port du masque est de rigueur sur tout le campus, à l'extérieur comme à l'intérieur.

Eure-et-Loir

Rencontre avec des députés d'Eure-et-Loir

Au mois de mai dernier, nous avons contacté les députés et sénateurs d'Eure-et-Loir pour solliciter un entretien avec eux pour parler des salaires des professeurs du premier et second degré.

Nous avons ainsi rencontré Monsieur Olivier Marleix le 7 juin et Monsieur Guillaume Kasbarian le 17 septembre dernier.

Nous avons pu expliquer la position du Sep CFDT sur le Grenelle de l'éducation, sur les propositions qui ont été faites et sur le nécessaire dégel du point d'indice en cette période où l'inflation, même faible, semble se pérenniser.

Nous avons pu parler avec le député G. Kasbarian du fait qu'au-delà du 7e échelon de la classe normale, aucun enseignant n'a vu son salaire augmenter depuis trop longtemps.

Nous espérons avoir été entendus et être défendus au mieux par les élus du 28 !

De gauche à droite
Odile Letourneur Sep CFDT CVL
M.Guillaume Kasbarian député Eure-et-Loir 1re circonscription
Sébastien Pillias Sep CFDT CVL
Delphine Cayuela Sep CFDT CVL

Indre-et-Loire

Le département compte une centaine d'élèves en moins pour cette rentrée.

- 1er degré : - 18 (5660 élèves)
- Collèges : + 80 (5115)
- LP : - 14 (716)
- LG/ T (et BTS) : - 14 (3432)
- Agricole (St Jeanne d'Arc à Loches): + 13 (82)

1er DEGRÉ

Si l'on constate une baisse d'effectifs dans les écoles, il y a une augmentation en maternelle ce qui augure de meilleurs chiffres pour le primaire dans les années à venir, à condition que les élèves restent.

Autre constat : les écoles rurales ont bien résisté. La nouveauté est la baisse assez significative dans certaines écoles de Tours et de son agglomération (- 34 à St Martin, - 20 St Agnès, - 10 au Christ-Roi, St Gatien, Sacré-Cœur, Ste Famille). Les raisons sont à l'étude, mais il semblerait que l'école hors contrat de Fondettes soit une des raisons, ainsi que le retour de l'école à la maison également, et la crise COVID qui continue à affaiblir économiquement beaucoup de foyers.
Le mouvement des enseignants du 1er degré reste problématique, mais représente la tendance nationale : démissions tardives, demandes de ruptures conventionnelles ...

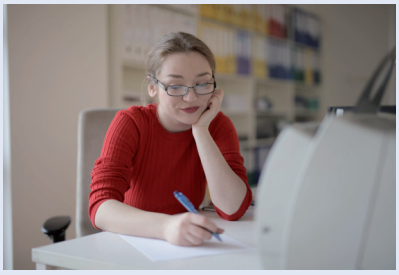
Par conséquent, le vivier des suppléants est déjà épuisé, malgré un recrutement de 10 personnes.

2nd DEGRÉ

Bonne rentrée en collège avec notamment une augmentation en 6e (230 de plus), ce qui est rassurant pour la suite. La situation reste délicate à Bourgueil et à St Denis à Loches qui ont perdu presque la moitié de leurs effectifs en 5 ans.

Pour les lycées, il y a également une hausse dès la Seconde (+70). Certains lycées restent encore fragiles, notamment Marmoutier, même si celui-ci fait une bonne rentrée à l'école (+14).

L'enseignement supérieur (BTS) subit une baisse d'effectif (environ -70). La gestion de ParcourSup nettement en défaveur de l'Enseignement Privé et l'attirance des jeunes pour l'alternance sont mis en cause.



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 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
45000 ORLEANS

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