la cgt ÉDUC' ACTION

Repères

ISSN 0999-4289

Bulletin trimestriel de l'Union Régionale des Syndicats de l'Éducation Nationale

n°116

29 avril 2019

URSEN CGT Académie de Nantes - 1, place de la gare de l'Etat - Case Postale n°1 - 44276 NANTES

Pour faire reculer Blanquer et Macron

Amplifier et étendre la mobilisation

Généraliser la GRÈVE

Dans ce numéro

Édito – p. 2 Maine-et-Loire : Grève reconductible dans l'éducation – page 3 Comité de grève – page 4 Mobilisation en Loire-Atlantique – page 6 LP : La réforme avant la réforme – page 8 Suppressions de postes administratifs et technique – page 10 Gestion RH de proximité – page 12 Intérim de directeur d'école – page 14 CIO – page 15 2e HSA obligatoire – page 15 AESH – pages 16-18 Retraités 44 – page 19 FERC Sup Nantes – pages 19-20 CSG – page 21 Petite enfance – page 22 Calendrier CAPA – pages 22-23 Pour nous contacter – page 24

Dir. de publication: Karine Perraud N° CPPAP 1120 S 07605 Dépôt légal : avril 2019
Imprimé par nos soins Union Départementale 72 CGT 4, rue d'Arcole 72000 Le Mans

Pour un printemps des luttes !

édito

Le « grand débat » s'exprime tous les jours dans la rue, sur les rond-points et sur les lieux de travail. L'analyse est la même partout : les salarié.es, retraité.es parlent emploi, pouvoir d'achat, hausse des minimas sociaux, sauvegarde et amélioration des services publics, égalité sur le territoire. Le gouvernement quant à lui continue avec les privatisations, les aides aux entreprises, les nominations dans l'entre-soi à l'instar de celle de la Française des Jeux.
En Père Fouettard, le Ministre de l'Intérieur donne du bâton et du militaire et fait voter sa loi pour réprimer les manifestations. Appelée loi « anti-casseurs », elle sert juste à entretenir un climat de peur, rassurer les plus réactionnaires et tenter dissuader la population de s'organiser.
La répression policière dont notre camarade retraitée Geneviève Legay a été victime en est le triste témoignage. Le discours méprisant de Macron à son égard et la façon dont les policiers ont tenté d'obtenir des faux témoignages pour se dédouaner avec l'aide de certains médias sont bien la preuve du sentiment d'impunité qui règne en haut lieu, et la volonté de faire taire toute contestation. Rajoutons-y le fait que la policière chargée de l'enquête est la compagne du commissaire mis en cause est le symbole d'une parodie de justice et de démocratie que ne renieraient pas certains régimes autoritaires.
Et c'est la même logique dans l'Education nationale, où Blanquer et son article 1 de sa Loi de la Confiance veut restreindre le droit individuel des personnels à s'exprimer.

Avoir confiance...surtout en notre force de mobilisation

La mobilisation dans l'Education nationale s'exprime depuis la rentrée sous différentes formes : grèves, 20/20 de confiance, nuit des écoles, mobilisation des parents d'élèves, manifestations le samedi, blocage d'écoles ou des remontées des évaluations, assemblées générales. Nombreux sont les collègues à s'organiser sur leur secteur pour faire connaître les aspects négatifs des réformes en cours, qui vont l'encontre du souhait d'égalité des chances et d'émancipation des élèves. Face à cette montée de contestation, Blanquer a répondu d'abord par le mépris en déclarant que les personnels n'avaient rien compris ; il a ensuite lâché ses sbires dans chaque académie pour mettre la pression sur les collègues à coup de lettres de menaces.

Dans le même temps, le climat scolaire se dégrade avec des collègues agressés en Région parisienne notamment, et c'est bien un problème de moyens d'encadrement qu'il est question. Oui il faut plus d'adultes dans les écoles, et des adultes formés : enseignants, AED, infirmiers, médecins, psychologues, personnels administratifs et techniques, CPE, documentalistes. Tous contribuent au bon fonctionnement de la « communauté éducative ». A cela que répond le gouvernement ? Il y répond par 2600 suppressions d'emplois et, pour la 2eme année consécutive dans le 1er degré, le nombre de postes offerts au concours est en baisse de plus d'un millier. Confiance vous avez dit ?

Non à la casse de la Fonction publique, non à CAP 2022

Le 9 mai prochain, l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique appellent les agents à se mobiliser contre la réforme de la Fonction publique. Derrière cette réforme, encore des inégalités avec le recours massif aux contractuels, le gel des promotions, la remise en cause des instances paritaires, et tout un arsenal de mesures dédiées à accompagner les fonctionnaires vers le privé et vers la fin de leur statut. C'est dans la continuité de la Loi Travail contre laquelle nous nous sommes battus dans le privé. Partout, pour le gouvernement comme pour le patronat, il s'agit de réduire les droits des salariés, de fragiliser les protections sociales et d'individualiser pour mieux nous rendre vulnérables. Et l'étape suivante, c'est la réforme des retraites.
Dans le privé, les fermetures d'entreprises et les réductions d'effectifs continuent, pour mieux dégrader les conditions de travail de ceux qui restent: Société Générale, Carrefour, Arjowiggins, Hôpitaux. Là aussi les salariés ne se laissent pas faire.
Dans deux départements de notre académie, des personnels sont partis en grève reconductible, avec le souci que l'ensemble des personnels sont touchés par les réformes. Pour gagner, c'est cet état d'esprit qu'il faut afficher, et non pas se cantonner dans des replis corporatistes.
La force du nombre est de notre côté. C'est tous ensemble qu'il faut lutter !

Le co-secrétariat académique
Karine Perraud & Hervé Guichard

Maine-et-Loire : Grève reconductible dans l'éducation

Contre la réforme Blanquer et toutes les autres réformes en cours
Pour défendre nos conditions de travail et celles de nos élèves
Contre le développement de la précarité dans le service public
Contre la suppression de 120.000 postes de fonctionnaires

A l'occasion de la journée d'action interprofessionnelle du 19 mars 2019, une Assemblée Générale des enseignants du Maine et Loire convoquée à la bourse du travail d'Angers par l'intersyndicale CGT, FO, FSU et SUD a réuni 300 collègues, pour l'essentiel des écoles primaires et ont voté majoritairement la grève reconductible à partir de lundi 25 mars. Le lundi 25 mars, l'Assemblée Générale a réuni 400 grévistes, là encore majoritairement des écoles, mais aussi avec quelques collèges et lycées : **la grève a été reconduite à la majorité jusqu'à vendredi 29 mars**

Les grévistes se retrouvent par secteur géographique pour s'adresser ensemble aux autres collègues non grévistes dans l'éducation et les inciter à nous rejoindre dans la grève reconductible et aussi pour s'adresser aux parents d'élèves.

Pour les grévistes, l'idée que les journées isolées de grève ne sont pas efficaces et qu'il faut une grève reconductible est de plus en plus partagée.

A France Télécom, à la Poste, à la SNCF, les réformes ont permis la diminution du nombre de fonctionnaires ou assimilés et l'embauche de contractuels à leur place, la désorganisation des services pour faire des économies de personnels, le transfert d'activités au privé. Cela se traduit par un management de la hiérarchie de plus en plus agressif sur des personnels plus fragilisés pour se défendre : les contractuels sous la menace du licenciement et les fonctionnaires restant sous celle des suppressions de postes, des mutations forcées et on y a vu se développer le harcèlement moral pour pousser à la démission. Le service public rendu aux usagers s'est dégradé.

C'est maintenant le tour de l'Éducation Nationale : pour faire des économies, le gouvernement veut casser le statut de la fonction publique qui protège un peu les enseignants et l'oblige à augmenter leurs salaires avec l'ancienneté, et pour cela il est prêt à sacrifier le service public d'éducation. Nous disons à nos collègues que nous devons nous lever pour faire face, en prenant le risque de tenter la grève reconductible, car les journées de grève isolées de protestation ne suffiront pas pour gagner. C'est notre responsabilité de s'opposer de toutes nos forces à cette nouvelle dégradation des conditions d'embauche et de travail dans notre secteur. Nous devons le faire pour notre avenir mais aussi pour l'avenir de nos élèves, de nos enfants qui grandissent dans une société qui devient de plus en plus brutale et injuste.

Diverses actions ont été discutées et organisées pour les jours qui viennent, même si tout le monde est conscient que l'essentiel est de convaincre nos collègues pour augmenter le nombre de grévistes.

Pour se mettre en jambes et nous faire la voix, après l'AG, nous sommes allés faire un sitting place du Ralliement sur la voie du tramway. Symboliquement plusieurs se sont mis un bâillon devant la bouche pour protester contre le projet de Blanquer de nous interdire de nous exprimer pour dénoncer ce qui se passe dans l'Éducation Nationale au nom du " devoir de réserve " du fonctionnaire. Comme au 19è siècle quand les fonctionnaires n'avaient pas le droit de grève !

Pour faire plier le gouvernement, nous savons que c'est un mouvement de grève reconductible national qu'il faut construire. Plusieurs départements se posent les mêmes problèmes qu'en Maine et Loire. **Il faut bien que certains prennent le risque de commencer et nous allons tout faire pour que la grève se généralise.**

CGT Educ'Action 49

Pourquoi la CGT Éducation Maine-et-Loire a-t-elle milité pour la mise en place d'un comité de grève à l'occasion de la grève reconductible ?

Lors de la première Assemblée Générale des grévistes de l'Éducation Nationale à Angers le 25 mars dernier, un Comité de Grève a été élu en fin d'AG. Notre syndicat, avec d'autres (SUD, FSU), a défendu la nécessité de mettre en place un tel Comité de Grève. La CGT (UD 49 et UL Angers) a été interpellée par les camarades de Force Ouvrière qui se sont opposés à ce Comité de Grève. En effet, à la place ils avaient proposé à l'AG d'associer à l'intersyndicale des délégués de secteurs géographiques "mandatés". Sans d'ailleurs préciser ce qu'ils entendaient par "mandatés" : Sur quoi ? Par qui ?. L'AG a tranché en faveur de notre position.
Nous voulons, dans cet argumentaire à destination des camarades de la CGT et de l'Intersyndicale Éducation, expliciter notre position.

Pourquoi ne pas se contenter de l'Intersyndicale ?

Lors d'une grève, pour organiser des grévistes éparpillés sur tout un département, les forces militantes des syndicats sont insuffisantes pour que nous puissions être assez réactifs : il faut organiser des actions, impulser des dizaines de réunions, s'adresser aux usagers (aux parents d'élèves), aux travailleurs des autres secteurs professionnels, inonder les non-grévistes de propagande argumentée, prévoir un ordre du jour pour les AG, réagir aux conflits qui apparaissent en préservant l'unité des grévistes.
Associer des grévistes enthousiastes, syndiqués de base ou non-syndiqués, à ces activités permet de démultiplier les énergies. La grève crée une dynamique militante qui n'existe pas quand il n'y a pas de mouvement. En temps ordinaires, les poignées de militants syndicaux sont déjà surchargés de travail. Lors d'une grève, nous n'avons tout simplement pas les forces de faire tout ce qu'il y a à faire !
Nous avons donc proposé de mettre en place un Comité de grève dans lequel :

-chaque syndicat appelant à la grève désigne un ou plusieurs de ses membres pour participer en tant que représentants de leur syndicat à toutes les réunions du Comité de Grève, que ce syndicat soit majoritaire ou minoritaire.

-Tout gréviste, qu'il soit syndiqué ou non, a le droit de présenter sa candidature au Comité de Grève.

La nécessité du contrôle par les grévistes eux-mêmes

Une grève reconductible mobilise des personnels qui sont ou ne sont pas syndiqués.
Chaque journée de grève leur coûte l'équivalent de plusieurs mois de cotisation syndicale. Ces grévistes ont le droit de contrôler leur mouvement. On peut même dire que ce mouvement leur appartient. Les militants syndicaux ont, eux, le devoir de faire en sorte que ce mouvement soit le plus démocratique possible, pour qu'il aille jusqu'au bout de ses possibilités.
Par ailleurs, nous avons tout intérêt, en tant que syndicat, à nous soumettre au contrôle le plus actif possible des grévistes. Dans le passé, les syndicats ont souvent été accusés, à tort ou à raison, de brader les grèves ou de ne pas tenir compte de l'avis de la base, etc... Faire élire un Comité de Grève, où chaque gréviste qui le souhaite peut présenter sa candidature à tout moment, faire en sorte que les membres de ce Comité de Grève se soumettent au contrôle des grévistes en permanence, qu'ils soient révocables à tout moment, c'est la meilleur manière de prouver que nous, syndicalistes, n'avons pas d'intérêts différents de ceux des grévistes. C'est se donner le moyen de couper court aux accusations, fondées ou non, de trahison ou de manipulation.

Articuler les AG de secteurs et l'AG départementale grâce au Comité de Grève

Le principe de la grève reconductible de l'Éducation Nationale dans le Maine et Loire, a été adopté par une AG de grévistes le 19 mars dernier, à l'occasion de la journée d'action interpro appelée par CGT-SUD-FO-FSU-UNEF-UNL. Cette AG regroupait un peu plus de 300 personnes et la reconduction de la grève à

compter du 25 mars y a été adoptée par 170 voix pour, et le reste en abstention ou refus de vote.
Le lundi 25 mars, jour où a été mis en place le Comité de Grève, il y avait 400 personnes à l'AG départementale et la reconduction a recueilli 240 voix. Cette progression du nombre de partisans de la grève reconductible était encourageante mais il faut relativiser : toutes catégories confondues, il y a près de 8000 personnels dans les écoles, collèges et lycées du département. Il s'agit donc d'un mouvement de grève minoritaire, même s'il est plutôt populaire parmi les personnels de l'éducation. Beaucoup de grévistes sont seuls (ou deux ou trois) de leur établissement. Ils se sentent à juste titre isolés et ont besoin de se retrouver tous ensemble pour se remonter le moral et avoir la force de continuer.
FO a proposé d'associer "des délégués de secteurs mandatés" à l'intersyndicale, ce qui n'est pas la même chose qu'un Comité de Grève. Nous avons maintenu notre proposition de faire élire un Comité de Grève par l'AG départementale permettant les candidatures de grévistes isolés travaillant dans un secteur où il ne se tient pas d'AG. Et ils sont très nombreux.
Les quelques AG de secteurs qui se sont tenues ont pour la plupart eu lieu avant le déclenchement de la grève le 25 mars et ont donc réuni autant de non-grévistes que de grévistes. En revanche, les AG départementales n'ont réuni que des grévistes puisqu'elles avaient lieu sur le temps de travail. C'est pourquoi il nous a semblé légitime que le Comité de Grève soit mis en place par l'AG départementale. Toutefois, une organisation par secteurs géographiques présente un intérêt pour les secteurs excentrés comme Segré ou Chalonnes, Cholet ou Saumur : les

grévistes ont tout intérêt à s'organiser localement pour être efficaces, les déplacements quotidiens à Angers de tous les grévistes pour participer à toutes les AG départementales étant trop chronophages. Il a toujours été dit et répété que si des AG de grévistes se tenaient dans des secteurs, ces secteurs peuvent élire des délégués qui participent au Comité de Grève départemental.
Si le mouvement de grève était massif, regroupant plusieurs milliers de grévistes sur l'ensemble du département, nous ne pourrions pas réunir tous les grévistes au même endroit dans une AG départementale comme nous le faisons actuellement. Il serait alors indispensable d'avoir des AG locales de grévistes qui élisent leur propre Comité de Grève et désignent des délégués pour participer à un Comité Départemental de Grève qui serait alors une sorte de coordination de l'ensemble des AG des grévistes répartis sur tout le département.
Mais nous en sommes loin, malheureusement.
C'est pourquoi nous sommes convaincus que notre choix de faire élire par l'AG départementale les membres du Comité de Grève, auxquels peuvent s'ajouter les délégués des secteurs excentrés qui ne peuvent pas venir à toutes les AG, est, dans l'état actuel de la mobilisation, la meilleure solution. Le Comité de Grève reste bien entendu ouvert à tous les grévistes qui veulent s'y présenter et à tous les syndicats qui veulent s'y associer.

La nécessité de préparer l'avenir

Nous militons tous pour qu'un puissant mouvement interprofessionnel d'ensemble se lance dans une grève générale pour mettre un coup d'arrêt à l'offensive du patronat et du gouvernement qui le sert. Il faut espérer qu'un tel mouvement nous surprendra par son ampleur
Nous avons donc tout intérêt à saisir les occasions de transformer en militants le plus grand nombre de salariés possible quand ils sont mobilisés dans une grève partielle. Les travailleurs en grève ne veulent plus être considérés comme de petits soldats sous les ordres d'un État Major de syndicalistes. Dans la perspective de transformation sociale qui est la nôtre, c'est une excellente chose que les travailleurs en lutte exigent d'être acteurs de leur mouvement.

En conclusion :

La mise en place de ce Comité de Grève a déjà permis de démultiplier les forces militantes, malheureusement insuffisantes dans la période actuelle. Les camarades du Comité de Grève ont rédigé des tracts, diffusé les informations, organisé les actions décidées en AG, en lien avec les syndicats. Les AG et le Comité de Grève, c'est le moyen de permettre à tous les militants de la grève de s'engager autant qu'ils le peuvent pour le succès du mouvement. Ça ne remplace pas l'action syndicale, c'est un outil de plus pour les grévistes qui s'appuie sur l'enthousiasme. Et dans cette période de résignation, nous avons bien besoin de cet enthousiasme de tous ceux qui participent activement à cette grève.

CGT EDUC 49

4 Mars – 4 Avril 2019

Un mois de mobilisation contre les Lois Blanquer-Vidal en Loire Atlantique

Depuis novembre, les personnel.les de l'éducation de Loire Atlantique se sont réuni.es en Assemblées Générales - réunissant des représentant-es des écoles, des collèges, des lycées, et du supérieur et administratifs - ce qui n'était pas vraiment arrivé depuis au moins 10 ans.
Ensemble nous avons échangé sur l'accélération des réformes qui depuis 2002 attaquent l'École publique (Lois Fillon, Darcos, Chatel, Réforme du Collège, Dispositif parcoursup, réforme du bac, réforme du lycée, loi de l'école de la "confiance", réforme de la formation des enseignant.es, projets concernant l'éducation prioritaire et la Fonction publique), et sur la manière de construire une mobilisation pour mettre un coup d'arrêt à cette politique.

L'AG du 5 février 2019 (150 présent(e)s) a appelé à une grève départementale le lundi 4 mars avec le soutien de l'intersyndicale FSU44-CGT44-SUD44. Elle a donné lieu à un rassemblement à l'IA et à une manifestation dans le centre de Nantes d'environ 550 personnel.les. L'AG qui a suivi a réuni 350 collègues à la Maison des Syndicats de Nantes, majoritairement du premier degré, qui ont décidé de s'engager dans une grève reconductible à partir du 11 mars, date à laquelle nous nous sommes réunis à l'IA de nouveau puis au Rectorat avant de tenir une AG de 450 personnes à la fac de droit.
Depuis le 11 mars, des enseignant(e)s (majoritairement du premier degré) du département sont en grève reconductible. D'autres ont fait grève par rotation ou en pointillés. Juxtaposant leur mobilisation avec celles des Parents d'Elèves mobilisés sur beaucoup d'établissements, à travers des blocages d'entrée devant les grilles, des occupations d'écoles en soirée ; voire des opération « écoles vides ». Jeudi 14 mars, les grévistes tous degrés confondus – soutenus par des parents d'élèves fortement mobilisés - ont rejoint les formateurs et les formatrices de l'ESPE de Nantes pour échanger sur les attaques qui visent la formation des enseignant.es. La réunion a rassemblé 350 personnes.

Une nuit de l'éducation a permis aux collègues d'échanger entre eux et avec les parents d'élèves dans plusieurs écoles du département et au lycée Guist'hau de Nantes. Ces multiples réunions (sectorisées géographiquement) ont rassemblé de quelques dizaines à plus d'une centaine de personnes selon les cas (plus de 1000 personnes en tout selon les RG !). Une multitude d'autres actions locales ont pu être menées grâce au temps libéré par la grève (réunions par secteurs, rencontres avec des élu.es, etc.).

Par ailleurs, des collègues de lycées, mobilisé.es dans leurs établissements et au sein d'un collectif (CCRB44) (qui a vu le jour en novembre dernier), multiplient les opérations 20/20, les démissions de PP, les démissions du CA d'établissement. Le collectif organise une réunion hebdomadaire et diffuse les informations sur une liste de mails et sur son site internet. En collège, la situation est plus atone, même si des PP (Professeurs principaux) ont démissionné également et si des réunions se sont tenues dans plusieurs collèges pour apprécier la situation et envisager des formes plus actives de participation au mouvement, et même si quelques collègues ont fait grève ou se sont joints aux actions régulièrement.

Samedi matin 16 Mars, un rassemblement départemental éducation a permis aux personnel.les et parents de se retrouver à plus de 700 au miroir d'eau à Nantes.

Après avoir singé la destruction de l'Ecole Publique à travers un *Blanquer Game » ils ont* défilé ensuite jusqu'à la Préfecture. La présence d'un grand nombre de parents et d'une Batuccada ont contribué à dynamiser cette action officiellement recensées 800 participants(e)s (toujours selon les RG) Enfin lundi 18 mars, une réunion publique parents-profs du secteur ouest de Nantes a rassemblé 147 personnes à la salle de l'Égalité de Chantenay. Elle a contribué à approfondir les liens qui se tissent entre personnel.les et parents d'élèves.

Dès le 19 mars – à l'occasion de l'appel intersyndical et interprofessionnel national- , l'amplification du mouvement EN s'est alors clairement fait apparaître. D'abord par une assemblée générale de près de 600 personnels demandant à l'intersyndicale d'interpeller officiellement leurs instances nationales en vue d'un appel à la grève sur l'ensemble du territoire (indépendamment des périodes de vacances scolaires). Ensuite dans le fait que l'intersyndicale EN 44 se voit rejointe par FO. Enfin et surtout par le fait que dans un cortège nantais de 6500 manifestant(e)s, près de la moitié était composée par l'Educ Nat.

Dans la foulée – avec une partie certes minime mais très déterminée, mobile et réactive de grévistes reconductibles- deux appels (entérinés par les AG souveraines) de manifestations départementales sont lancés :
- le samedi 23 Mars 1200 enseignants et parents défilent à nouveau dans les rues de Nantes et une AG décide également d'interpeller les élu.es.

Enfin le 4 Avril 2019, (la veille des vacances scolaires pour le département) et à l'appel de l'intersyndicale Nationale, 1 enseignant(e) sur 4 du premier gréviste et 1 enseignant(e) sur 12 du second degré (rejoints enfin par quelques universitaires) sont comptés grévistes. Après une une 5è assemblée générale où 487 présent(e)s prennent date pour :

- un rassemblement parents-personnel.les à 11h au Miroir d'eau à Nantes le Samedi 27 avril
- une journée de blocage des écoles et établissements dans tous le département, le Mardi 30 avril :
- une nouvelle (et 6è) Assemblée Générale des personnel.les dès 9h00 à la maison des Syndicats de Nantes et à la composition de cortèges Education déterminés et puissants dans toutes les manifestations du 1er mai de Loire Atlantique (Nantes, St Nazaire, Ancenis, Châteaubriant)

- **à une nouvelle journée de grève de toute la fonction publique à l'appel de l'intersyndicale nationale avec pour les personnel EN un rassemblement devant l'IA à 8h00**
- **enfin (en lien avec les parents mobilisé) à une action écoles vides dans tous le département) le vendredi 10 Mai, des préavis départementaux de grève ayant déjà été posés.**

nous nous retrouvons encore une fois près de 1500 dans les rues de Nantes en concluant la manifestation devant la Préfecture de Nantes dans le pastiche d'une position de domination subie (cf article 1 de la loi Blanquer), qu'au nom de notre

éthique d'enseignant(e)s nous n'accepterons jamais !

Sur plus d'un mois, on peut estimer que la presse régionale et nationale à bien couvert les grèves, les rassemblements, les manifestations, les diverses actions d'établissements et les AG. Si bien que le Ministère, le Rectorat de Nantes et l'Inspection d'académie ont donné des signes d'inquiétude et des consignes de fermeté aux chefs d'établissements : les collègues du lycée Jules Verne ont reçu un courrier avec des formules visant à produire un effet d'intimidation pour les enjoindre à cesser de mettre des 20/20, ceux de Guist'hau ont été menacé.es d'être délogé.es par la police lorsqu'ils et elles ont annoncé leur intention d'organiser une nuit de l'éducation, et partout la hiérarchie essaye d'entraver le dialogue entre personnel.les et parents. Jusqu'à présent, ces menaces ont plutôt eu l'effet inverse de ce qu'escomptaient leurs auteurs et les collègues restent d'autant plus mobilisé.es. Mais ce resserrement autoritaire est un paramètre à prendre en compte à l'avenir.Enfin, au-delà de notre opposition aux réformes Blanquer, l'idée qui s'est exprimée souvent dans nos AG c'est qu'il est nécessaire de construire un vaste mouvement social pour un autre service public d'éducation, plus égalitaire, exigeant en termes de savoirs et de culture pour tous les élèves sans exception, et porté par des fonctionnaires de l'éducation débarrassé.es des méthodes managériales, mieux payé.es, plus nombreux-ses pour diminuer les effectifs des classes, et mieux formé.es pour faire réussir les élèves.

Les prochaines AG et mobilisations seront déterminantes pour :
- l'extension de la mobilisation à une majorité de collègues de l'éducation du département, quelle que soit la forme que nous déciderons de lui donner,
- l'extension de l'action aux autres départements avec l'appui de l'intersyndicale nationale,
- la prise en charge par les parents d'élèves de la part qui leur revient dans le mouvement.

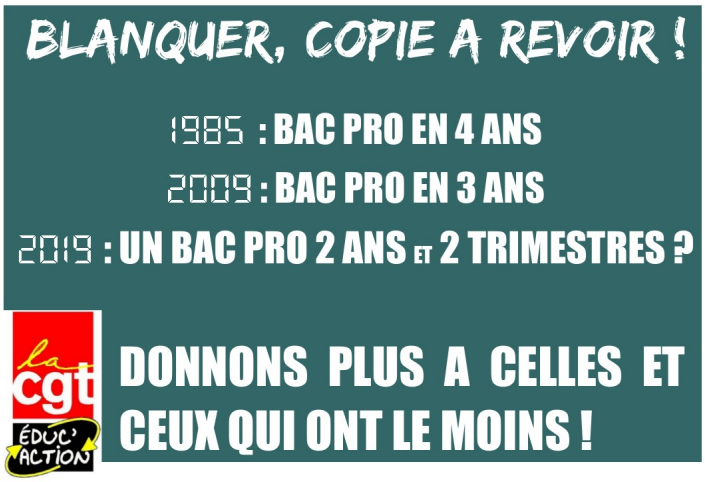
Si le gouvernement feint d'ignorer notre mobilisation, il la suit de près. Ce qui s'est passé en Loire Atlantique, en Ile de France ou en Haute Garonne ces derniers mois et ces dernières semaines, et qui a eu un rôle déterminant pour alerter la profession et les familles, pourrait bien avoir des répliques dans d'autres départements, voire dans tout le pays et il le sait. Il essaye par tous les moyens de déminer le terrain en essayant d'intimider les personnel.les et de flatter l'opinion publique et fait adopter ses projets au moyen de procédure accélérées. Ce qu'il craint par dessus tout, c'est une jonction des mobilisations qui ont cours dans les divers degrés du système éducatif, a fortiori si les parents d'élèves s'en mêlent vraiment.

A nous de lui donner
de bonnes raisons de le redouter !

Section Enseignement Professionnel du Lycée Atlantique de Luçon (Sud-Vendée)

La réforme avant la réforme... et ses conséquences !

La SEP du lycée compte aujourd'hui 2 sections de bac pro : 1 bac pro commerce et un bac pro ARCU (Accueil-relation –clients-usagers), avec un pôle métier et une 2nde pro indifférenciée à 35 élèves.
La direction du lycée avait demandé au Rectorat d'ouvrir, pour la rentrée 2019, un recrutement en seconde à 42 (2 classes de 24 élèves), une 1ère/tle bac pro commerce à 24 places et une 1ère/tle bac pro ARCU à 18 places. La demande a été rejetée par le Rectorat : on reste sur un recrutement en 2nde à 35, et 1 classe de 1ère et de tle à35 (17/18 commerce et 17/18 ARCU).
Les 35 élèves de seconde qui sont arrivés en septembre 2018 veulent quasiment tous aller en bac pro commerce (seul 1 veut aller en accueil, 2 sont indécis). Des sondages réguliers sont faits auprès de ces élèves pour savoir leur choix d'orientation.
A la surprise générale, en décembre, lors du 1er conseil de classe des secondes, le Proviseur a annoncé la décision du rectorat. Il a ensuite fait une « pré-sélection » des élèves de seconde entre commerce et ARCU sur la base de 3 critères, plus ahurissants les uns que les autres.
Le 1er de ces critères était « avoir rendu la fiche de vœux d'orientation » : si les élèves n'avaient pas rendu cette fiche, ils étaient mis en ARCU (quasi tous voulaient aller en commerce).
Le second critère reposait sur la comparaison des moyennes des disciplines « commerce » et « accueil ». Or, nous le savons, ces disciplines n'existent pas en bac professionnel tertiaire. L'enseignement professionnel dans ces 2 bac pro est très ressemblant et la pratique professionnelle en seconde indifférenciée est basée sur un programme commun aux 2 sections. Donc ce critère ne repose sur rien.
Enfin, le 3ème critère, le plus ahurissant de tous, reposait sur l'appréciation du stage que les élèves avaient effectué en octobre 2018. Ce stage, d'une durée d'une semaine, n'était fait que pour une première immersion en entreprise (stage d'observation). Quasiment tous les élèves l'ont effectué dans des commerces. Il suffisait qu'apparaisse une mention de type « est à l'aise à l'accueil, devant les clients », pour que l'élève soit automatiquement sélectionné pour le bac pro ARCU.
En bref, les souhaits d'orientation des élèves n'ont pas été respectés et beaucoup ont eu la surprise, suite à ce conseil, d'être pré-affecté en 1ère bac pro ARCU, contre leur volonté.
Devant la grogne de l'équipe enseignante et la colère des élèves (menace de quitter l'établissement, appel à la discrimination, menace de ne plus travailler pour avoir des mauvaises notes en « accueil », …), la direction a envoyé un courrier explicatif aux parents d'élèves avec un léger correctif dans la pré-sélection : seuls les 15 premiers de la classe (moyenne générale) auront le droit de choisir la 1ère qu'ils veulent faire. Les autres auront les restes ! les voici les « 1ers de cordée » !
Par ailleurs, le proviseur a demandé à l'équipe d'avoir un discours apaisant envers les parents d'élèves et de déceler les « profils ARCU » parmi les élèves de seconde.



Nous voilà donc face à la réforme avant même sa mise en place. La section CGT Educ'action du lycée milite auprès des élèves et des parents d'élèves et refuse catégoriquement d'entrer dans le jeu du tri sélectif. L'enseignante en charge du bac pro ARCU refuse « d'identifier des profils » et de faire un tri parmi les élèves de secondes, s'appuyant sur le fait que l'orientation est du seul choix de l'élève (en accord avec ses parents).
Cette réforme de la voie professionnelle se veut diplômante, qualifiante et répondant aux besoins des élèves. FAUX ! Tout ceci n'est qu'un leurre pour cacher la triste réalité des choses : moins de places ouvertes dans les formations très convoitées (commerce par exemple) car on continue à réformer à moyens constants ; dépréciation de filière comme l'accueil ou la gestion administration (en voie de disparition) à cause de leur tri sélectif.
La seule conséquence que l'on y voit c'est que les élèves n'auront pas vraiment le choix de leur orientation (sauf les 1er de cordée) et qu'ils rempliront des sections où ils ne veulent pas aller. Cela amplifiera le sentiment d'être dans un « bac poubelle ».
BRAVO BLANQUER !

CGT Educ 85

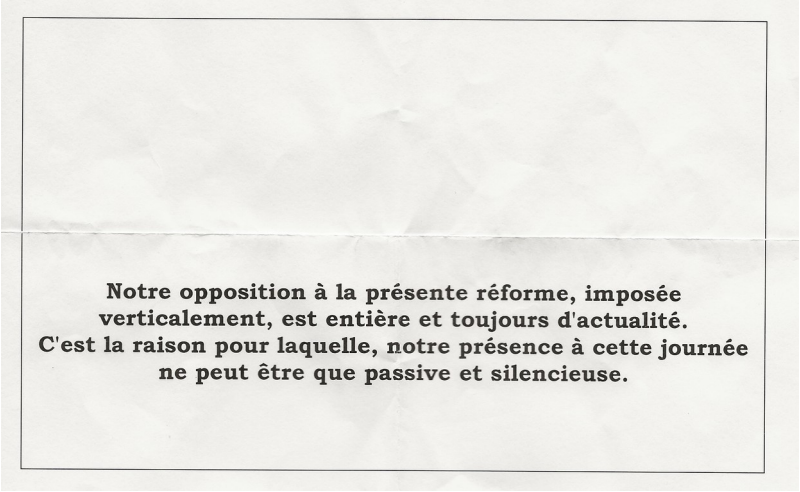
Mise en œuvre de la réforme : Ce sera sans nous !

Déclaration des professeurs du LP Maréchal Leclerc de Hauteclocque, Château-du-Loir

Madame l'Inspectrice, Messieurs les Inspecteurs,
Comme vous pouvez le constater avec ce brassard, nous sommes en colère aujourd'hui.
Cette colère s'est exprimée à plusieurs reprises depuis juin 2018 et l'annonce de la réforme : boycott du conseil d'administration, journées de grève, refus de participer à la réunion plénière du 31/01/2019, occupation nocturne du lycée le 05 mars.
Par ce brassard, nous souhaitons marquer notre refus de travailler, réfléchir, voire négocier une réforme que nous combattons. Nous savons déjà ce qui nous attend, dans quel modèle de société, d'école cette réforme s'inscrit. Nous savons déjà quels sont les élèves, les familles que cela va impacter. Nous savons déjà ce que nous risquons de perdre.
Cette réforme a été imposée sans concertation. Il n'y a donc rien à discuter. Nous n'avons pas envie de nous écharper pour gagner des heures au détriment des collègues. Pour nous, il en va de notre dignité, de l'idée que nous nous faisons de notre métier, du respect que nous devons à nos élèves, à leurs familles et à nous mêmes.
Nous avons l'obligation de participer à cette journée banalisée, qui nous rappelle tristement celle organisée pour la mise en place du bac pro 3 ans, au cours de laquelle vous ou vos collègues nous avaient promis monts et merveilles. Nous refusons de participer à nouveau à une telle mascarade.
Nous sommes présents mais nous garderons le silence.

A la SEP Maillard d'Ancenis

Le vendredi 5 était organisé une journée pédagogique pour la mise en place de la réforme du LP. Le matin, nous avons accueilli nos collègues et leur avons distribué un petit chevalet à l'entrée de la salle. Beau succès puisque après l'exposé ministériel récité par nos deux inspectrices dévouées, tout le monde est resté silencieux pendant plus d'une heure et demie (sauf les proviseurs… avec menaces...). Sur la quarantaine de profs: AUCUNE QUESTION !!!! (malgré les sollicitations répétées). Ce succès a permis dans l'unité,de faire exprimer par ce silence unanime, le refus de cette "réforme", puis de saboter le déroulement des groupes de travail qui ont suivi.
à suivre


Notre opposition à la présente réforme, imposée verticalement, est entière et toujours d'actualité.
C'est la raison pour laquelle, notre présence à cette journée ne peut être que passive et silencieuse.

Suppressions de postes : Les personnels administratifs et techniques mobilisés

Depuis le mois de janvier, les personnel.les du rectorat et de la DSDEN 44 se sont mobilisé.es quasiment chaque jeudi en assemblée générale contre les suppressions de postes et pour l'augmentation des salaires.
Des pétitions ont été massivement signées ainsi qu'à la DSDEN 49
La CGT avait en parallèle initié une rencontre intersyndicale à laquelle se sont joints FO et l'UNSA puis la FSU et la CDFT.
Le 5 février, une délégation a été reçue en audience par le Secrétaire général, le DRH et le SG des moyens, à défaut du Recteur, avec 2 collègues de désignés dans l'AG et 2 représentants de la CGT Educ'Action et du SPASEEN- FO pour :

- remettre les 265 signatures sur la motion du rectorat et la DSDEN 44
- remettre les 44 signatures de la motion votée à la DSDEN 49 sur les postes et les salaires
- faire part des revendications des personnels :
- Maintien des 14 postes dont la suppression est annoncée à la rentrée prochaine et création de tous les postes nécessaires au bon fonctionnement des services ;
- Augmentation des salaires par la revalorisation du point d'indice, 300 € nets mensuels tout de suite pour commencer ;
- Le remplacement immédiat des personnels absents ;
- Le renforcement significatif du pôle remplacement par la titularisation des contractuels.

L'objectif de cette audience est que les revendications remontent au Ministère via le Recteur, certaines revendications ne relevant pas du ressort académique.
En revanche, la prise en compte des moyens de remplacement et des postes relèvent de la politique académique, et les échanges ont donc essentiellement porté sur notre refus des suppressions et sur la question des remplacements des collègues absents.

Ah bon des absent.es ?

L'administration a d'abord joué la surprise en précisant que les problèmes de remplacement ne lui étaient pas remontés aux oreilles.
Nous avons donc cité :

- la DEC (Division des Examens et des Concours) 8 (2 titulaires non remplacé.es depuis Noël et un service qui fonctionne avec 2 contractuel.les, la DEC demandant à des collègues d'autres bureaux de donner un coup de main)
- la DEC 7 avec une collègue non remplacée depuis Noël
- la DESUP (Division de l'Enseignement supérieur) avec un poste de chef.fe de service non pourvu depuis novembre
- la DIPE (Division des Personnels Enseignants) avec 1 collègue arrêtée depuis 3 semaines en DIPE1, une absence de 3 semaines à la DIPE3, 1 remplacement non assuré à la DIPE 5 et 1 poste de chef de DIPE 5 vacant depuis novembre)

Sur les remplacements de chef.fes, tout ne serait dû qu'à des exigences de calendrier et aux nécessités de respecter les procédures, et ça va venir.
Sur les autres absences, il s'agit selon le Secrétaire général de « question de conjoncture »...Il y a trop d'absent.es en même temps, c'est ça le drame !
Alors avis aux collègues, merci de tomber malade en tenant compte de la conjoncture parce que, qu'on se le dise, il n'est pas prévu par l'administration de prévoir la reconstitution d'un vivier de contractuel.les !
Nous avons pointé que le problème de vivier réside à la fois dans la faiblesse des salaires mais également dans un manque d'anticipation de reconstitution d'un vivier, puisque cela fait au moins deux ans que l'on constate des problèmes de remplacement.
La conjoncture a bon dos et les collègues en ont marre de récupérer du travail en plus !

Des demandes de postes et un volant de titulaires remplaçant, non mais Allô quoi?

Selon le très légaliste Directeur des moyens, il nous faut accepter la situation des suppressions de postes sans rien dire.
« On applique ce qu'ont décidé nos élus » et notre demande de surconsommer des postes irait à l'en-

contre des « règles démocratiques ».
Nos revendications de postes et d'une équipe de titulaires remplaçant mettent en péril la démocratie du pays, qu'on se le dise.
Mettre en péril la santé des collègues à force de sur-travail et de désorganisation des équipes, c'est apparemment bien moins grave à ses yeux et beaucoup plus politiquement correct.
Nous avons pointé l'absence de GRH, de postes adaptés, de médecin de prévention, d'allègements de service pour les collègues en reprise d'activité, ce que le DRH a bien voulu reconnaître, mais de là à modifier les pratiques, il y a un monde qui nous sépare. Le monde du travail peut-être ?

Il reste du gras en vous ?

Quand les personnel.les dénoncent des conditions de travail qui se dégradent et des postes supprimés, le SG répond par le froid réalisme politique.
Nos demandes de postes sont « aux antipodes de la situation actuelle », pauvres fous que nous sommes. Nous l'avions pourtant bien compris, et c'est bien la source de notre mobilisation.
Le SG nous dit qu'il « ne sait pas où il y a du gras » et nous enjoint donc à désigner des services où supprimer des postes » pour dégager des moyens pour constituer une équipe de Titulaires Remplaçant parce que « cela coûte en emploi ».
C'est donc à nous, personnels et représentants syndicaux de désigner la jambe qu'il faut couper.

Y'aurait donc un malaise ? Le mépris de la hiérarchie

Le SG sent bien que dans l'air du temps et des mobilisations mais prétend que l'Académie de Nantes « n'est pas la plus à plaindre, un certain malaise s'exprime mais reste confus et ennuyé parce qu'il ne sait pas dire combien de personnels ont vraiment signé contre les suppressions de postes ou pour une augmentation de salaire.
Le couplet final du Secrétaire Général sera sur sa reconnaissance envers la « capacité d'adaptation » des personnels, en gros, notre capacité à prendre le boulot des collègues absents, et de fait cautionner la désorganisation et les suppressions de poste.
Depuis le 14 mars, on sait où sont supprimés les postes et c'est notamment les CIO qui en font les frais avec 10 suppressions d'emploi, ce que l'administration qualifie d'indolore !

Pôle ATSS-ATRF

Gestion Ressources Humaines de proximité
Avec quels moyens et dans quels buts ?

Le Ministère de l'Éducation nationale a décidé de mettre en place une Gestion des Ressources Humaines (GRH) de proximité dans les académies. Mais dans quel but quand on sait que les moyens humains disparaissent ?
L'objectif affiché est « d'assurer un accompagnement individualisé des personnel.les qui le souhaitent en termes de parcours de carrière, de formation et d'évolution professionnelle ; d'autre part apporter aux responsables hiérarchiques locaux un appui RH de premier niveau dans la gestion managériale de leur établissement ou de leur circonscription ».
Pour ce faire dans l'Académie de Nantes, il existe déjà des services RH dans chaque DSDEN (plus spécialisées sur la gestion des enseignants du 1er degré) mais aussi trois conseillers mobilité carrière (le Rectorat va d'ailleurs en embaucher 3 autres en Mayenne, Sarthe et Vendée).
Les assistant.es sociaux sont désormais placés sous la responsabilité des DRH de chaque DSDEN et affectés par les DASEN.
Une psychologue du travail contractuelle a également été embauchée par le Rectorat depuis la rentrée scolaire 2018.
L'académie a noué des partenariats avec la MGEN dans le cadre des réseaux PAS(prévention, aide et soutien) et autre pour mettre en place un centre de réadaptation pour « préparer une reprise de travail après un congé de longue ou de grave maladie au moyen de stages d'adaptation et le cas échéant d'un suivi par un psychologue du travail. »
Enfin, le Rectorat va solliciter des candidatures auprès des adjoint.es gestionnaires (cadre A) à raison de 2 par bassin, qui exerceraient cette mission de référent GRH 1 journée par semaine en plus de leur service et ce pour une prime de 1200 euros par an.

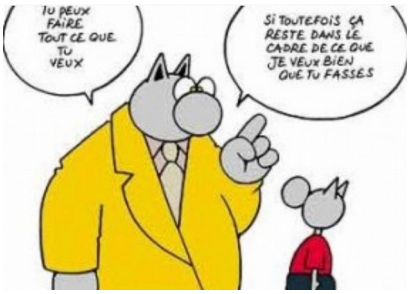
Le projet prévoit aussi une plus grande autonomie des managers, ces correspondant.es de proximité qui pourront ainsi répondre directement aux questions des agent.es sans avoir à appeler le rectorat ou la DSDEN. Mais comment imaginer que des adjoint.es gestionnaires pourront être disponibles et avoir la connaissance administrative nécessaire pour l'ensemble des personnel.les de son bassin ?

Des formations pour professionnaliser les managers : Le changement c'est maintenant !

Pour ce faire, le rectorat a mis en place de nouvelles formations pour les « managers » dont voici le contenu :
- accompagner le changement : (qu'est-ce que le changement, les résistances individuelles et collectives, la communication en période de changement,..)
- conduire un entretien difficile : (sortie des situations de blocage, maîtriser l'organisation de l'entretien, instaurer un climat de dialogue constructif)
et pour les personne.lels :
- améliorer son organisation et sa communication (comprendre le mécanisme de ses émotions, les gérer, diminuer la charge émotionnelle,...)
- compétences psychosociales (pour les infirmiers) : concept des compétences psychosociales, plus-value dans la promotion de la santé.

Oui mais encore ?

A la lecture de ses thèmes, on pourrait se réjouir que notre employeur prenne enfin conscience des risques psycho-sociaux, des difficultés professionnelles rencontrées par les personnels, des besoins de formation et d'accompagnement dans un climat de confiance et de bienveillance idéal pour travailler en paix. Un psychologue du travail, une volonté affichée d'écoute ?
N'est-ce pas ce que la CGT revendique depuis des années ?
Oui mais voilà, c'est au moment où la fonction publique subit une réorganisation de plein fouet, que des postes sont supprimés, que des heures d'enseignement disparaissent, qu'un climat de violence s'accroît au sein de l'Éducation nationale que ce projet sort du chapeau. On a vu ce que réorganisation et mutualisation signifiait à France Telecom ou Pôle Emploi.
Le Directeur des Ressources Humaines se défend en disant qu'il n'y a pas de plan social déguisé derrière ce projet. En effet, il n'est pas caché, il suffit de regarder le contexte et le projet de 150,000 suppressions de postes de fonctionnaires.
C'est dans ce contexte que de plus en plus de personnels sont en rupture professionnelle. De plus en plus d'enseignant.es demandent des postes adaptés. Les personnel.les administratifs et techniques ne bénéficient d'aucun allègement de service et d'aucune possibilité de tuilage pour permettre une reprise d'activité après un arrêt ou une difficulté passagère. Les personnel.les AED ou AESH n'ont aucune possibilité de reclassement, à l'instar des administratif.ves ou agent.es techniques.
Après un accident de travail ou un problème de santé handicapant, il n'est pas de règle pour l'administration de proposer un reclassement ou un poste adapté au handicap. Dans le cas de souffrance constatée au travail, il faut faire des pieds et des mains pour obliger l'employeur à considérer la situation et trouver une autre affectation à l'agent.
Quant aux personnel.les en situation de handicap, les moyens financiers alloués par le FIPHP (Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) : ne sont même pas à la hauteur pour adapter l'emploi à tous les personnels le requérant.
Le Rectorat supprime des postes de titulaires remplaçant.es et compte ses Équivalent Temps Plein comme un vulgaire apothicaire.
Il réorganise les services et établissements à coup de concentration et mutualisation pour mieux économiser des emplois, et ce sans abaisser la charge de travail des agent.es en poste, bien au contraire.



Manager dans la souplesse ?

Dans un contexte de suppression des CAP et des CHS-CT, le risque est grand de dériver de l'adaptation à l'emploi vers profilage à l'extrême des postes, ce qui engendrera une professionnalisation dans un emploi et non plus sur un grade ? Dans ce cas, adieu les évolutions de carrière et place au recrutement à la tête du client (ou du contractuel) ou en fonction des compétences professionnelles déjà détenues.
L'article 3 du projet de réforme de la Fonction publique modifie les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) en supprimant leur avis préalable sur les questions de mobilité, d'avancement et de promotion
Ajoutons-y la volonté affichée de transformer les chefs d'établissements en recruteur de leur propre personnel et la boucle est bouclée.
A ce jour, il n'est pas question de moyens supplémentaires pour changer le travail et améliorer vraiment la qualité de vie au travail mais uniquement de formation de l'encadrement. Pour mieux nous faire accepter les mesures d'austérité ! Pas pour améliorer nos conditions de travail.

Le Pôle ATSS-ATRF

Intérim de directeur dans le 1er degré

Lorsque le directeur/trice en congé maladie, un.e adjoint.e VOLONTAIRE peut assurer l'intérim. Le directeur titulaire perçoit son traitement incluant la bonification indiciaire. Si le congé dépasse 30 jours, il perd l'indemnité de charges administratives. L'enseignant.e de l'école chargé de l'intérim perçoit cette indemnité majorée de 50% (part fixe et part variable) mais ne peut prétendre à aucune bonification indiciaire.

Par ailleurs, le directeur d'école peut être déchargé totalement ou partiellement d'enseignement en fonction de la taille de l'école. Il bénéficie également d'une décharge de service sur le temps d'APC (Activité Pédagogique Complémentaire) . La CGT-Educ Action comme le SNUipp et Sud Educ revendiquent les remplacements des directeurs sur l'ensemble de leurs temps de travail, y compris sur les temps décharge ! Si un.e remplaçant.e n'est pas là sur le jour de décharge, il faut interpeller les élu.es du personnel qui pourront ainsi recenser départementalement les faits.

Tableau des différents régimes d'applications pour le décharges de directions du premier degré appliqués à la rentrée 2018 – L'Inspection académique se réfère à la circulaire n°2014-115 du 3 septembre 2014.

Écoles élémentaires - maternelles

	ECOLE ELEMENTAIRE ET PRIMAIRE	ECOLE MATERNELLE
DECHARGE COMPLETE	14 classes et +	13 classes et +
½ DECHARGE	10 à 13 classes	9 à 12 classes
1/3 DECHARGE	8 et 9 classes	8 classes
¼ DECHARGE	4 à 7 classes	4 à 7 classes

Directions d'écoles d'application

	ECOLE D'APPLICATION
DECHARGE COMPLETE	5 classes et plus d'application
½ DECHARGE	3 à 4 classes d'application

Décharge des directeurs comptant au moins 3 classes d'inclusion scolaire

Les directeurs d'école comptant au moins 3 classes d'inclusion scolaire bénéficient du régime de décharge d'enseignement de droit commun lorsque leur école compte moins de 5 classes. Lorsqu'elle compte 5 classes ou plus, ils bénéficient d'une décharge totale d'enseignement.

Décharges de « rentrée et de fin d'année scolaire »

Nombre de classes dans l'école	Décharges de rentrée et de fin d'année scolaire
1 classe	4 jours fractionnables : 2 à 3 jours mobilisables de la rentrée aux vacances d'automne et 1 à 2 jours mobilisables en mai et juin
2-3 classes	10 jours fractionnables (1 journée par mois)

CGT Educ 44

CIO : Menace sur le service public d'orientation

La sanction est tombée le 14 mars avec 10 postes administratifs supprimés dans les CIO, quantité négligeable aux yeux de l'Académie de Nantes.
5 adjoint.es administratif.ves (ADJAENES) sont touché.es par une mesure de carte scolaire : Châteaubriant, Nantes, Saumur, Mayenne Nord, Le Mans. Les 5 autres étaient occupé.es par des contractuel.les qui n'auront par conséquent plus d'emploi à la rentrée : Angers-Segré, Cholet, La Flèche, Vendée Est et Vendée Ouest.
Pire encore, 2 antennes de CIO sont purement supprimées à Mayenne Nord et Vendée Est.
C'est selon le Secrétaire général un choix assumé et l'administration présente cela comme une mesure indolore. En réalité, l'administration anticipe la volonté politique affichée de transfert de la gestion de l'orientation professionnelle aux régions.

Et le Service public d'éducation dans tout cela ?
La politique gouvernementale n'a que faire du service public et des territoires ruraux. Elle s'appuie sur le Code de l'Éducation qui ne préconise qu'un CIO par département. Tant pis pour les élèves de Nord Mayenne s'il leur faudra aller jusqu'à Laval pour un rendez-vous avec un PSY de l'Éducation Nationale. Idem pour les élèves de Vendée Est.
C'est l'égalité des élèves devant les conditions d'enseignement et d'orientation qui est de nouveau mise à mal et engendre une discrimination sociale. Et ce ne sont pas les professeurs principaux qui vont pouvoir assumer la responsabilité de l'orientation des élèves comme le voudrait Blanquer.
Ce qui se profile derrière, c'est également la concurrence et la promotion d'officines privées d'orientation qui feront payer leurs conseils aux parents d'élèves.

Dégradation des conditions de travail pour les collègues :
Les personnels administratifs ne sont pas pléthore dans les CIO, notamment dans les petites unités.
Ainsi, dans 4 CIO de l'académie, il n'y a qu'un ou deux agents administratifs comme à Châteaubriant ou à la Ferté Bernard. Autant dire qu'une suppression de poste va avoir des conséquences sur le temps de travail des agents, la charge de travail, la possibilité de poser ses congés, et les horaires d'ouverture du CIO !
Car en groupe de travail, le secrétaire général annonce que les horaires d'ouverture du CIO seront « adaptés à la présence des agents ». Vous avez dit continuité du service public d'éducation ?
La méthode employée, c'est la même que pour les gares et les bureaux de poste. On orchestre la pénurie, on dit qu'il n'y a pas grand monde, donc on ferme et après les usager.es déplorent la disparition du service public sur leur territoire.
A quand un entretien d'orientation chez le buraliste ?

2ème Heure Supplémentaire obligatoire : Elle est où la réduction du temps de travail ?

Après la 1ère HSA imposée, le gouvernement poursuit sa remise en cause du temps de travail des enseignant.es. Le 11 avril, un décret a été publié au Journal Officiel portant création de la « 2ème heure supplémentaire non refusable par les enseignant.es du 2nd degré » dès le 1er septembre 2019.
Si l'Obligation Réglementaire de Service reste de 15 ou 18h en théorie, dans les faits il sera donc tout à fait possible pour les chef.fes d'établissement d'imposer 2 heures supplémentaires à l'année. C'est bien un allongement du temps de travail mécanique qui se profile et dont vont faire les frais les titulaires comme les non-titulaires.
En effet, il suffit d'ajouter à cela les baisses d'heures d'enseignement suite aux réformes de la voix professionnelle et de l'enseignement général pour comprendre que le calcul ministériel est de compenser des futures suppressions de postes d'enseignants et d'aller plus avant encore vers l'annualisation du temps de travail.

Secrétariat URSEN

Une concertation nationale qui va empirer les conditions de travail des AESH !

Lundi 11 février, jour anniversaire de la loi de 2005 sur l'inclusion, la prétendue concertation sur l'école inclusive menée par le ministère de l'Éducation Nationale et le Secrétariat d'État aux personnes handicapées s'est terminée. De concertation, celle-ci n'en a eu que le nom. Les ministères n'ont évidemment retenu que les pistes décidées dès le début.
Alors que le Ministre de l'Éducation se targue d'une volonté de "***valoriser ce métier et d'améliorer leurs conditions de travail afin de permettre une pleine participation aux équipes éducatives dans le suivi de la scolarisation***", les AESH sont maintenu·es dans une précarisation de laquelle toute revalorisation salariale, tout statut, toute titularisation, toute reconnaissance et amélioration des conditions de travail sont éludées, selon Jean-Michel Blanquer, de « ***mesures concrètes qui vont pouvoir avoir des conséquences législatives, réglementaires, financières, organisationnelles pour la rentrée 2019*** »

Des mesures concrètes qui engagent, non pas une amélioration de la situation des élèves en situation de handicap et des accompagnant·es, mais plutôt une très nette régression :

Les AESH veulent un salaire meilleur, pas un second employeur !
Au lieu d'augmenter les salaires et de prendre en compte la pénibilité de leur métier, sous prétexte de leur octroyer un salaire décent voire un taux plein, le gouvernement envisage d'élargir les tâches déjà nombreuses des AESH au périscolaire et à l'extrascolaire au bon vouloir des communes.

PIALs : les AESH exigent d'être titulaires, pas d'être multi-tâches et toujours plus précaires !
La généralisation de l'expérimentation des dispositifs PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) ne pourra qu'accentuer les inégalités et la pression hiérarchique en aggravant les conditions de travail que subissent les AESH notamment en multipliant leurs affectations. La généralisation de la mutualisation des moyens pour gérer la pénurie d'AESH se fera au détriment d'une réelle aide individuelle des élèves.

Les AESH subissent aujourd'hui de plein fouet la précarité, des salaires de misère et sont contraint·es pour la majorité à des temps incomplets. Au cours de la "concertation", la CGT Éduc'action a rappelé ses exigences :
- La reconnaissance de ce métier indispensable par un statut de fonctionnaire avec une titularisation des personnels exerçant actuellement en CUI, CDD ou CDI
- La nécessité que les AESH payé·es en moyenne 700€ voient leurs compétences, leur profession reconnues par une vraie revalorisation salariale portée à 1,4 fois le SMIC avec un réel déroulement de carrière.
- Tous les personnels qui le souhaitent doivent bénéficier d'un temps plein et d'un salaire à 100%, sans annualisation, ni modulation, ni périscolaire.
- Le temps de service en côte à côte élèves doit prendre en compte la pénibilité du métier et être réduit pour permettre des temps de concertation-préparation-formation-régulation.
- Pour faire face à l'insuffisance en termes d'accompagnement des élèves, les recrutements doivent augmenter afin de couvrir tous les besoins et permettre d'améliorer l'inclusion. Nous refusons la mutualisation à outrance des moyens AESH faite au détriment de l'inclusion des élèves et des conditions de travail des personnels.

C'est l'ensemble de ces revendications que la CGT Educ'Action porte depuis plusieurs années maintenant. La CGT Educ'Action a d'ailleurs adopté au denier CNU de mars 2019 de nouveaux Repères revendicatifs.

Pôle non-titulaires

AESH – Un licenciement et un gâchis humain

Les élu.es CGT défendaient le 12 mars dernier une AESH en CDI avec 8 ans d'ancienneté pour une CCP de licenciement pour le motif d'inaptitude physique.

La collègue avait été accompagnée préalablement à son entretien préalable et avait eu l'occasion d'exprimer tout son désespoir face à un métier peu valorisé.

L'entretien avait duré 1h30 et cela a été l'occasion d'exprimer son ressentiment face à son statut précaire et le sentiment de dénigrement.

On retrouvait ainsi l'absence d'entretien au moment de passer en CDI, le retard dans la transmission de son rapport d'évaluation mais également :

- la problématique de la place des AESH dans l'institution : faire partie de l'équipe sans en faire vraiment partie- exclusion des ESS (Equipe de Suivi de Scolarité),...
- le sentiment d'isolement au sein des équipes et d'un manque d'humanité
- l'absence de formation notamment à l'encadrement des enfants
- la non reconnaissance de ses compétences malgré des certificats de LPC (Livret Personnel de Compétences) et LSF (Enseignement de la langue des signes) et sa demande réitérée à l'Inspecteur de l'Education Nationale d'être affectée sur un public pour lequel elle a des compétences reconnues et la non prise en compte des compétences dans les projets d'affectation.
- le fait que des jeunes en service civique (payés 500 euros, sans formation) puissent se retrouver à accompagner des enfants sans être qualifiés pour.
- la méconnaissance pour les AESH des différents interlocuteurs (DSDEN/SAE/enseignant référent, directeur d'école, IEN de circonscription) et de ce qu'ils peuvent faire et de qui fait quoi. Cette méconnaissance et absence de transparence de la part de l'institution génère des dysfonctionnements qui mettent les AESH en difficulté
- la non compréhension de la part de l'institution de la réalité du terrain et du climat qui se dégrade.

La cheffe du SAE (Service d'Accompagnement Educatif) a mis en avant la volonté de développer un module de formation sur le positionnement de l'AESH en classe, comment réagir en cas de maltraitance de la part d'un élève et a précisé également que tous les AESH ont reçu un questionnaire à renseigner jusqu'au 6 mars 2019 sur les besoins ressentis en formation.

La cheffe a annoncé qu'elle veut mettre en place une formation sur comment réagir face aux violences car le SAE a de plus en plus de cas d'AESH qui signalent des violences. Elle a d'ailleurs rappelé que le service conseillait aux AESH de faire une déclaration d'accident de service en cas de violences.

.

La CGT a rappelé notre revendication de réunion de bassins comme cela avait pu exister et a demandé à ce que l'administration se déplace sur les établissements pour voir vraiment comment cela se passe dans les écoles.

Toutes ses remarques vont quand même bien dans la revendication d'un vrai statut, avec des grilles salariales à la hauteur des compétences des agent.es et de leurs diplômes et de leur expérience.

Cette CCP a été l'occasion pour la CGT de réaffirmer tout cela et de mettre l'administration devant ses responsabilités. Les 4 représentant.es du personnel ont voté contre le licenciement mais la décision reste toujours du ressort de l'administration qui va acter pour un licenciement.

La CGT Educ'action dénonce le peu de perspectives pour les AESH alors que le métier devient de plus en plus exigent, plus violent physiquement comme moralement.

Si des AESH baissent les bras et finissent par démissionner dans tous les départements ou par se faire licencier pour inaptitude au métier, c'est bien pour des raisons de burn-out et pas pour autre chose.

Il faut se battre collectivement pour faire reconnaître notre métier.

Les élu.es AESH-AED

Mayenne : Audience Intersyndicale AESH du 14 Mars 2019

Une intersyndicale large et unitaire (CGT Educ'Action, FSU, SUD, SGEN-CFDT, FO) a été reçue en audience le 14 mars. Cette audience s'inscrivait dans la suite de l'action nationale AESH du 6 Février 2019

Ne pouvant pas obtenir de réponses au plan départemental , les représentants des personnels ont toutefois tenu à rappeler au Directeur Académique les revendications de portée nationale qui se sont exprimées le 6 Février :

- la reconnaissance des missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap à travers la création d'un vrai métier de l'accompagnement scolaire.
- la reconnaissance de ce métier à travers un statut pérenne relevant de la Fonction publique d'État ayant vocation à mettre un terme à la grande précarité des AESH.
- le besoin urgent de revaloriser leur rémunération au regard de leur mission difficile
- la nécessité d'engager un vrai plan de formation réellement adapté aux exigences des missions.

Le DASEN indique qu'il faut « mieux reconnaître les missions ». Il développe l'idée selon laquelle « *l'on n'est pas encore dans une vraie reconnaissance des métiers mais on tend vers... comme le souhaite le Ministre* » et ajoute que « *le statut d'AESH est moins précaire que celui d'avant...* »

Les représentants des personnels ont souligné que rien, dans le discours ministériel, ne faisait apparaître d'améliorations sur les questions statutaires et salariales.

Les représentants des personnels ont ajouté à ces 4 points urgents celui des expérimentations en cours sur les Projets Inclusifs d'Accompagnement Localisés. Les représentants du personnel indiquent que les PIAL vont entraîner davantage de mutualisation et risquent d'amener à externaliser les missions des AESH sur de l'extra et du périscolaire. La question du second employeur est aussi posée.

Sur les PIAL, la Mayenne participe à l'expérimentation nationale : Lycée Buron-Réaumur ; Evron (Cité scolaire + écoles du secteur) ; Collège De Martonne et collège de Port Brillet avec les écoles de secteur.

La DSDEN présente ce dispositif comme intéressant pour faire face aux difficultés de réponse à toutes les notifications et préconisations de la MDA. Ils mettent en avant une meilleure gestion de proximité par les chefs d'établissement auxquels sont confiés les ajustements. Ils considèrent qu'il y a en Mayenne un trop grand « consumérisme » d'AESHi , qu'il faut sans doute moins d'accompagnement individuel pour plus de collectif. A ce stade, des réunions ont lieu actuellement et le bilan des expérimentations sera partagé selon l'engagement du DASEN «*on rendra des comptes* ».

Sur le second employeur (pour des AESH qui seraient sur des missions sur péri et extra scolaires), le DASEN avance le fait que cela est déjà le cas et que cette possibilité pouvait aussi permettre aux AESH d'augmenter leur quotité de service et donc leur rémunération.

Les représentants du personnel ont insisté sur le fait que ce que veulent les AESH, c'est une véritable revalorisation salariale et qu'ils ne veulent pas voir leurs conditions de travail s'alourdir davantage.

Au niveau local : quelques avancées

- **Déplacement systématique des AESH chaque année ? Rumeur ou vérité ?**

Annonce : après discussion avec la direction académique, <u>Monsieur le DASEN affirme que la stabilité des AESH sera privilégiée par les services.</u>

- **Un livret d'accueil des AESH en Mayenne**

Annonce : le DASEN a donné son accord à la proposition des représentants des personnels de réunir <u>un groupe de travail qui aura comme objectif de produire un livret d'accueil des AESH en Mayenne</u>.

- **Temps de travail**

Il s'établit sur la base de 24 heures sur 39 semaines. L'année scolaire comprenant 36 semaines, il y a donc 72 heures (24 * 3) dues à l'employeur et qui peuvent porter sur le suivi (équipes éducatives), la formation hors emploi du temps , la coordination avec les enseignants ainsi que les heures de sorties hors temps de classe (classes transplantées, sorties dépassant les horaires scolaires

Rappel : Ces heures doivent donc être recensées précisément par les AESH. Pour cela un document est à disposition dans le guide du Rectorat (accessible sur le site).

- **pôle de remplacement**

La DSDEN « *réfléchit à la constitution de brigades de remplacement dans le cadre des PIAL* »

- **Respect des missions des AESH**

Les représentants des personnels ont témoigné de certaines dérives dans certains établissements et ont suggéré au DASEN d'adresser une note aux chefs de service rappelant le cadre des missions d'accompagnement.

Annonce : <u>cette proposition a été acceptée mais le DASEN souligne aussi la nécessité de faire connaître ces situations.</u>

- **Plan de formation**

Le DASEN a présenté l'existence du plan départemental de formation qui doit être proposé aux AESH et le dispositif Offre de Formation Collective qui peut être sollicité par les écoles.

- **Mouvement**

Les représentants des personnels regrettent qu'il n'y ait pas un espace d'échange en Mayenne pour discuter des questions relatives aux personnels AESH. La Commission Consultative Paritaire Académique Aed/AESH ne siège qu'une fois par an et ne suffit pas à traiter les questions.

Annonce : Proposé par les représentants des personnels, la tenue <u>d'un groupe de travail sur les affectations, les non renouvellements de contrats, les réductions de quotité de travail, a été validée par Monsieur le DASEN</u>

Des nouvelles des retraité.es de Loire-Atlantique

La section académique des retraité-es s'est dissoute en décembre 2017. Le 5 février 2019 s'est tenue l'Assemblée Générale de constitution de la section des retraité-es CGT Educ'action de Loire-Atlantique, en présence d'une vingtaine de camarades.
Le bureau provisoire constitué dès janvier 2018 a travaillé régulièrement durant cette année sur les points concernant l'orga et la trésorerie en priorité, et particulièrement depuis juin 2018 où le SDEN a récupéré la main sur les comptes (gérés depuis janvier par le national).
L'urgence était de reprendre contact au plus vite avec nos syndiqué-es pour ne pas les laisser dans l'expectative et le doute, puis recenser les départs et informer les camarades dont on n'avait plus de nouvelles de l'organisation en section départementale. Dans ce sens, les invitations à l'AG de constitution ont été faites largement, au delà de celles et ceux répertorié-es comme adhérent-es à jour de leur cotisation.
Un bureau composé de Dominique MAHE (secrétariat), Jocelyne BOLLENGIER (orga) et Martine RIVIERE (volet financier) a été élu.
Il va continuer le travail de fiabilisation de nos listes et outils (Cogitiel....) afin de pouvoir mettre en œuvre les objectifs que nous nous sommes fixés :
- travailler sur la continuité syndicale,
- communiquer/informer au travers de moyens restant à définir plus précisément en fonction des attentes des syndiqué-es (créer notre propre publication si nos forces sont suffisantes?) et des moyens existants (Repères, Vie Nouvelle...)
- assurer le vie de la section en organisant une assemblée générale annuelle et des sorties conviviales.
- renforcer les liens avec les structures locales de la CGT (USR et USLR)
La section a vocation à débattre des sujets d'actualité et de société, se fixer des objectifs débouchant sur des propositions d'action. Concrètement, cela peut être par exemple des réunions/infos/débats autour d'un thème d'actualité ou de lutte en cours, en lien avec les structures interprofessionnelles de la CGT, dans un souci d'échange réciproque

---

La CGT FERC SUP de l'Université de Nantes a repris son activité syndicale depuis quelques mois. Un nouveau bureau a été élu après un congrès extraordinaire. Les élections professionnelles nous ont permis de conserver notre représentativité : **un siège en CHSCT E, un autre en CTE, un siège en CHSCT de site à La Roche-sur-Yon, un siège en CCP ANT (commission consultative paritaire pour les contractuel-les).**

Pour en savoir plus, cgt.fercsup.net/spip.php?rubrique2010
ou rejoignez-nous www.facebook.com/fercsupcgtnantes/

Pour illustration de notre travail syndical, voici la dernière déclaration liminaire faite par nos représentants en CHSCT d'Etablissement.
La CGT FERC SUP de l'Université de Nantes tient à exprimer dans cette instance paritaire, son inquiétude face au programme de destruction du paritarisme prévu par la contre-réforme de la Fonction Publique.
La fusion des CT et des CHSCT, notamment, dans la droite ligne de la loi Travail pour le privé, va sérieusement entamer les droits syndicaux, et le droit de regard des organisations syndicales sur les conditions de travail.
Les personnels n'ont plus de moyens matériels et financiers pour travailler, pour assurer le service public ? Ils expriment de la souffrance vis-à-vis de leurs conditions de travail ? Ils se blessent ? ils dépriment ? ils sont en burn out ? ils se suicident sur leur lieu de travail ? Leurs relations interpersonnelles dans les services se dégradent ? Aucun problème : supprimons le thermomètre, supprimons le paritarisme ! Supprimons le CHSCT par une fusion avec le comité technique ! Le tour est joué…
Vous n'aurez alors plus des fonctionnaires citoyens, mais des fonctionnaires sujets, vous n'aurez plus de rapports de force entre employeurs et agents dans le cadre du syndicalisme…
Vous aurez la violence : celle du travail subi, celle des colères sociales que vous ne pourrez pas contrôler.
La CGT affirme donc ici comme elle le fera par la mobilisation et la grève, son opposition à une contre-réforme qui précarise les personnels, qui dégrade les conditions d'exercice des agents, qui s'attaque au syndicalisme pourtant consacré par la Constitution de la République.

Austérité à l'Université de Nantes: baisse du budget de la Bibliothèque Universitaire de 20 % en 2019 !

Depuis quelques années déjà, notamment depuis la loi LRU (2007), les universités en France connaissent des difficultés budgétaires. Le non-remplacement des enseignant.es-chercheur.es et des personnel.les administratif.ves, ou l'emploi de personnel.les contractuel.les précaires sont des solutions souvent envisagées et adoptées par les établissements d'enseignement supérieur.
Mais bien souvent, c'est aussi le budget des bibliothèques universitaires qui sert, dans de trop nombreux établissements, de variable d'ajustement.
Cette année, à l'Université de Nantes, le Président a donc pris la décision de faire des économies en réduisant de 20 % le budget des bibliothèques universitaires.
La direction de la BU, qui a communiqué à ce sujet, indique « avoir réparti au mieux cette baisse sur [les] dépenses de fonctionnement (déplacements, fournitures, …) pour préserver au maximum les achats documentaires ». Cependant, ce budget consacré aux ouvrages, revues, ressources électroniques est tout de même en baisse de presque 300 000 euros par rapport à l'année précédente. En effet, celui-ci passe de 1 618 165 euros en 2018 à 1 321 274 euros en 2019. Concrètement, ce seront seulement 8 500 ouvrages commandés en 2019, au lieu de 17 000 en 2018. Plusieurs abonnements à des bases de données destinées aux étudiants et aux chercheurs ont également été résiliés.
Mais cette baisse n'est pas nouvelle. Elle interpelle davantage les personnels et les usagers des BU cette année, car elle est signifiante. Mais, si on reprend les chiffres des années passées, cette baisse est encore plus spectaculaire. En 2012, les dépenses documentaires à la BU s'élevaient à 2 111 997 euros. Celles-ci sont restées assez stables les années suivantes : 2 036 275 euros en 2013 ; 2 170 405 euros en 2016[1] avant de chuter. Entre 2012 et 2019, c'est donc finalement une baisse de 37,5 % des dépenses en documentation qui touche les BU nantaises.
Cette diminution des budgets est inacceptable quand on sait, et plusieurs études[2] le montrent, que l'emprunt de livres, de documentation et la fréquentation de la BU est, dès la première année de licence, un facteur majeur dans la réussite des études.
C'est la mission principale des bibliothèques universitaires : acquérir et rendre accessibles les ressources documentaires indispensables aux étudiant.es et aux chercheur.es[3], qui est ici remise en cause. Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche insiste sur le « rôle premier des bibliothèques est qui est d'accompagner et de soutenir les activités d'enseignement et de recherche ». Mais quels moyens leur donne-t-il ?

Alors que le nombre d'étudiant.es croît chaque année, comment apporter la documentation nécessaire à chacun ? Les étudiant.es vont-ils devoir acheter leurs propres manuels s'ils veulent réussir leurs études ? C'est également l'outil de travail des enseignant.es-chercheur.es, et futur.es enseignant.es-chercheur.es que l'on supprime. Comment assurer un service public de l'enseignement supérieur de qualité dans ces conditions ?
L'Université a là un véritable rôle à jouer dans la réussite des étudiant.es, et l'appui à la recherche en donnant les moyens aux BU d'acquérir les ressources documentaires nécessaires.
La Présidence de l'Université vient de trouver 300 000 euros pour payer un cabinet d'experts en ressources humaines dans le but d'accompagner le passage en force vers la Nouvelle Université de Nantes (NUN) : c'est exactement ce qui manque cette année au budget de la BU...

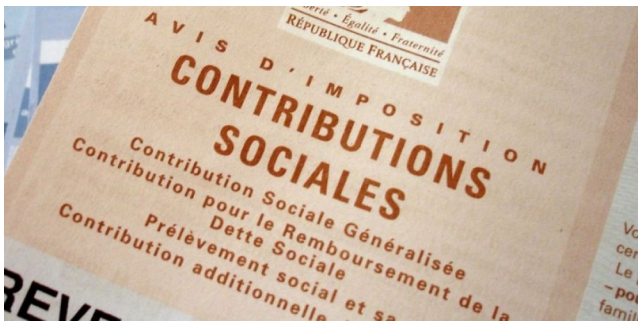
FERC-SUP Université de Nantes

1 Source : rapports d'activité 2012, 2013 et 2016 de la BU, https://bu.univ-nantes.fr/presentation/, consultés le 23.03.2019.
2 Voir notamment l'étude réalisée par l'Université de Toulouse, http://www-archive.univ-toulouse.fr/universite/actualites/l%E2%80%99universite-de-toulouse-publie-une-etude-demontrant-les-liens-entre-usage-des, consulté le 24.03.2019
3 http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20545/les-bibliotheques-universitaires.html, consulté le 23.03.2019.

Indemnité compensatrice CSG
L'arnaque aux non-titulaires

Depuis janvier 2018, la contribution sociale généralisée (CSG) a augmenté de 1,7 point (taux 9,2%) sur nos bulletins de salaire. Pour que les agent.es publics ne soient pas perdant.es, le gouvernement Macron avait décidé avec la Direction générale de la Fonction Publique :

- de supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité (CES, taux de 1%)
- de supprimer la cotisation maladie payée par les agent.es contractuel.les et certain.es fonctionnaires,
- de verser une indemnité compensatrice aux agent.es publics civils des trois versants de la fonction publique, aux militaires, aux magistrats judiciaires et aux praticiens des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.



C'est ainsi que sur les bulletins de paie est apparue une nouvelle ligne pour cette indemnité compensatrice, pouvant aller de quelques centimes d'euros à près d'une quinzaine d'euros dans certains cas.

Inégalité de traitement titulaires /non-titulaires

Outre le fait que cette mesure s'est faite dans la précipitation, avec son lot de bugs informatiques, tous les agent.es n'ont pas eu le même traitement.
Ainsi, dans un 1er temps, cette indemnisation s'arrêtait pour les contractuel.les dès lors que leur contrat se terminait….et ne redémarrait pas en cas de prolongation du contrat.

C'est ainsi que la totalité des contractuel.les (enseignant.es, administratif.ves et techniques, AEd et AESH) ont vu leur salaire net baisser à la rentrée 2018). Une fois de plus, ce sont les plus précaires qui sont les plus sanctionnés.
Rien ne justifie que cette indemnité s'arrête. Le coût de la vie lui ne s'arrête pas, et la perte d'une dizaine d'euros sur des salaires au SMIC est une véritable régression sociale.

Si le ministère a depuis révisé sa copie, c'est bien à la marge. Les agent.es contractuel.les dont le contrat se prolonge devraient se voir rétablir avec effet rétroactif le versement de cette indemnité mais à condition qu'il n'y ait aucune interruption dans les contrats, ne serait-ce que d'1 jour.
Un.e contractuel.le percevant l'indemnité compensatrice CSG dont le contrat s'arrête le 31 mars et qui reprend le 2 avril en perdra donc le bénéfice ?

Vous avez dit égalité salariale ?

Le secrétariat de l'URSEN

Petite enfance : Réforme des modes d'accueil

LE GOUVERNEMENT ANNONCE QU'IL PASSERA EN FORCE PAR ORDONNANCES AVANT L'ÉTÉ

Suite à l'adoption de la loi pour un État au service d'une Société de Confiance (loi ESSOC), la nouvelle réforme de la Petite Enfance avance à grands pas… plombant une fois de plus la qualité d'accueil des enfants, mais aussi les conditions de travail des professionnel.le.s.
À ce jour, aucun document présentant ces futures ordonnances n'a été officiellement communiqué par le gouvernement… Néanmoins, **la CGT a pu avoir écho des me- sures très inquiétantes qui se profilent :**

- **Une baisse du ratio d'encadrement par des professionnel.le.s qualifié.e.s !**
- **Une augmentation du nombre d'enfants par professionnel.le !**
- **L'accueil d'enfants en surnombre « à titre exceptionnel », validé au quotidien ;**
- **Une inflation du nombre d'enfants en micro-crèches, passant de 10 à 16 !**

Une réduction de la surface d'accueil par enfant : 5,5m² au lieu de 7m² actuellement.
Améliorer la « productivité » et la « rentabilité » des établissements de jeunes enfants aux dépens de leur qualité d'accueil et des conditions de travail des professionnel.le.s, serait-ce la logique du projet gouvernemental ?

Dans un contexte d'exaspération générale, les attaques dirigées contre le pouvoir d'achat, le service public, le statut, les conventions collectives, les retraites et tous les droits collectifs, la CGT considère que l'heure est à la résistance et à la mobilisation pour bloquer ce projet qui vise à nouveau à une destruction du service public de la petite enfance et une réduction des coûts au détriment de l'intérêt des populations !

POUR le bien-être et la sécurité des enfants, POUR des établissements d'accueil et un service public de qualité de la Petite Enfance, POUR l'accès des assistant.e.s maternel.le.s à la médecine du travail, POUR une politique ambitieuse de la Petite Enfance, véritable investissement pour l'avenir de nos enfants et de notre société

La CGT appelait le 28 mars
à la mobilisation sur tout le territoire

ATSS – ATRF

Calendrier CAPA/CCP/CTSA mars-juilet 2019

instances / actualités	date de réunion	sujet
CAPA ATEC	jeudi 28 mars 2019	avancement
CAPA ATRF	vendredi 29 mars 2019	CAPA d'installation + commission de réforme
CAPA ATRF	18-juin-19	mutation
CAPA ATRF	octobre	avancement
CAPA ADJAENES	jeudi 2 mai 2019	avancement
CAPA ADJAENES	mardi 11 juin 2019	mutation
CAPA SAENES	jeudi 4 avril 2019	avancement /liste d'aptitude
CAPA SAENES	mardi 4 juin 2019	mutation
GT ITRF	juillet	prépa CAPA avancement
CCP ATSS-ATRF	juin	
CTSA	14-mai-19	

Certifiés – PLP – Agrégés – PEPS – CPE

Calendrier CAPA/CCP mars-juilet 2019

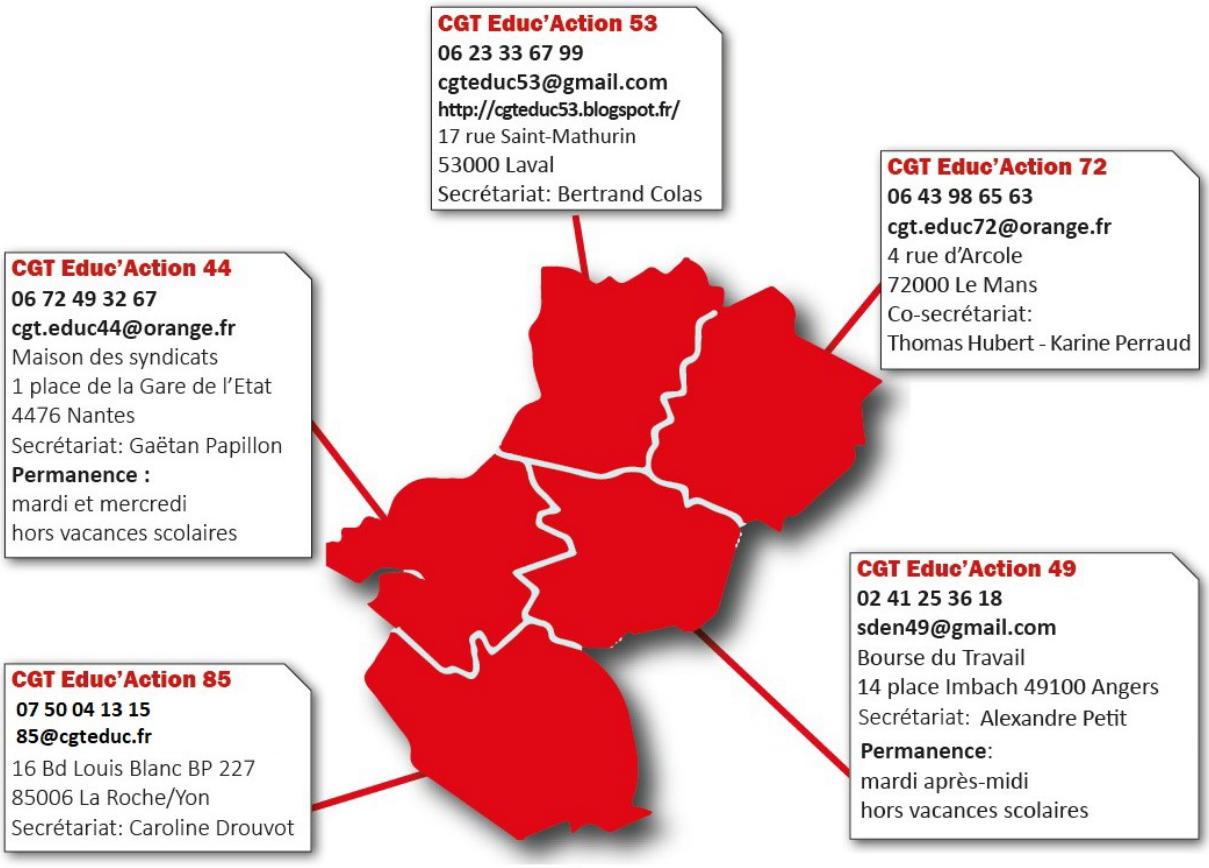
Commission	Ordre du jour	Date
Groupe de travail (discipline de type lycée + EPS)	Mouvement intra académique Examen des vœux et barèmes	6/05/19 7/05/19 10/05/19
Groupe de travail des PLP	Mouvement intra académique et Examen des vœux et barèmes	10/05/19
Groupe de travail CPE	Mouvement intra académique et Examen des vœux et barèmes	13/05/19
C.A.P.A. Agrégés	Tableau à l'avancement à la hors classe + Classe exceptionnelle 2019	15/05/19
C.A.P.A. Certifiés et PEPS	Tableau à l'avancement à la hors classe	27/05/19
C.A.P.A. des PLP	Tableau à l'avancement à la hors classe	29/05/19
C.A.P.A. CPE	Tableau à l'avancement à la hors classe	29/05/19
C.C.P. des agents non titulaires	Avancement des MA	11/06/19
F.P.M.A. (professeurs agrégés, certifiés EPS)	Mouvement intra académique	13/06/19 14/06/19
C.A.P.A. des PLP	Mouvement intra académique	14/06/19
C.A.P.A. CPE	Mouvement intra académique	14/06/19
C.A.P.A. Certifiés	Classe exceptionnelle 2019	27/06/19
C.A.P.A. des P.E.P.S	Classe exceptionnelle 2019	2/07/19
C.A.P.A. des PLP	Classe exceptionnelle 2019	4/07/19
C.A.P.A. CPE	Classe exceptionnelle 2019	4/07/19
C.A.P.A. des certifiés	Examen des propositions de titularisation ou de renouvellement des contractuels	11/07/19
Groupe de travail (disciplines de type lycée, hors E.P.S.)	Affectations à l'année des titulaires sur zone de remplacement	16/07/19 17/07/19
Groupe de travail CPE	Affectations à l'année des titulaires sur zone de remplacement	16/07/19
Groupe de travail des professeurs de lycée professionnel	Affectations à l'année des titulaires sur zone de remplacement	16/07/19
Groupe de travail des professeurs d'EPS	Affectations à l'année des titulaires sur zone de remplacement	16/07/19
GT des agents non titulaires (disciplines de type lycée, collège, EPS, EDUC, ORI, PLP)	Affectations des personnels non titulaires	17/07/19

Contactez la Cgt Educ'action Nantes

Secrétaires académiques : Karine Perraud 07 71 68 37 58 / Hervé Guichard 06 47 99 61 00

Maison des Syndicats 1, Place Gare de l'Etat 44276 Nantes

cgteduc-nantes@orange.fr – educactionnantes.reference-syndicale.fr



Comité Technique Spécial Académique
Hervé Guichard
guichardherve@orange.fr 06 47 99 61 00
Sylvie Moreau
sylvie.moreau0197@orange.fr 06 75 26 90 39

CAPA des ATRF
Sylvie Moreau
sylvie.moreau0197@orange.fr 06 75 26 90 39
Nadège Jouneau nadegejouneau@gmail.com

CAPA des Secrétaires Administratifs/ves
Agnès Plessis
agnes_plessis@yahoo.fr 06 27 36 77 51

CAPA des Adjoint.es Adminitratifs/ves
Fabrice Loirat
fabrice.loirat@ac-nantes.fr 06 11 61 06 91

CCP des agents non-titulaires ATSS
Barbara Fouché
barbara.fouche@hotmail.fr 06 52 25 86 07
Céline Franco
celyne.franco@gmail.com 06 18 88 25 95

CAPA des Adjoint.es Techniques
Salima Guedouar
salima072@gmail.com 06 37 08 33 58

CAPA des PLP
Hervé Guillonneau
elunantes.cgteduc@laposte.net 06 77 88 23 28
Daniel Louargant elunantes.cgteduc@laposte.net 06 86 21 46 42
Mireille Beautemps
mireille.beautemps@gmail.com 06 67 01 86 94
Julien Lecrivain julien-c.lecrivain@laposte.net 06 74 36 39 75
Karine Perraud cgteduc-nantes@orange.fr 07 71 68 37 58
Bertrand Colas cgteduc53@gmail.com 06 23 33 67 99

CAPA des Certifié.es
Laëtitia Bompays elunantes.cgteduc@laposte.net 06 76 58 89 21
Ifig Lebreton elunantes.cgteduc@laposte.net 06 08 45 40 04

CCP des Enseignant.es, éduc, orientation non-titulaires
Gines Cervantes Lopez elginescervantes@gmail.com 06 98 63 52 32
Esperanza Zomeno Lopez ezomeno@gmail.com 06 31 44 58 80

CAPA des AED et AESH
Thibault Guiné (AED)
thibaut.fabrice.guine@gmail.com 06 85 04 84 92
Delphine Beloeil (AESH) nicolas.delphine@gmail.com 06 43 56 00 68

Envoyé le 29/4/2019