la cgt ÉDUC' ACTION

Repères

ISSN 0999-4289

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

n°118

18 octobre 2019

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

Retraites, Voie professionnelle, lycées…

Les personnels passés à la moulinette des contre-réformes

Ne pas se résigner ! Se mobiliser ! Riposter !

5 décembre – Grève interprofessionnelle

À l'appel de la CGT, de FO, de Solidaires, de la FSU, Fidl, MNL, UNEL, UNEF

Dans ce numéro

Édito – p. 2 Salaires des profs et fantasmes journalistiques – page 3 Le travail tue – page 4 Retraites – page 5 Formation obligatoire – page 6 Non titulaires – page 6 Maladie – page 7 Gestion RH – page 8 CIO – page 9 Réforme du bac et personnels administratifs – page 10 RIFSEEP – page 11 Premier degré Mayenne – page 11 Rentrée au lycée Rouchard et au lycée Malraux – page 12 Collège 4.0 – page 13 Service des pensions – page 14 Ceux qui travaillent – page 14 Université de Nantes – page 15 Pour nous contacter – page 16

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

Le bruit et l'odeur de la politique réactionnaire

édito

L'objectif affiché de la réforme annoncée des retraites est de culpabiliser une fois de plus les salarié.es. Toujours les mêmes leviers à l'œuvre : recul de l'âge de départ et baisse des pensions, la réforme Macron ne fait pas exception et ajoute le danger d'une retraite par points.

Cela coûterait trop cher de garantir des retraites décentes à l'ensemble des salarié.es du pays. Cette soupe là, nous l'avons déjà entendue en 1993, 1995, 2003, 2010 avec à la clé un allongement de la durée de cotisation pour l'ensemble des salarié.es et l'instauration d'un système de décote.

Pour justifier leur réforme, les éléments de langage Delevoye / Macron ne manquent pas : « *simplifications des calculs* », « *alignement des régimes* », « *reflet de toute la carrière* », « *réduction des inégalités pour les femmes* », en bref, le nouveau système prônée aboutirait à un système de retraite à point prétendument égalitaire. La bonne blague !

Dans tous les cas, les salarié.es ont fait le calcul et il s'agira parfois de près de 25% de retraite en moins par rapport au système actuel. La solution pour y pallier, Macron l'a : que chaque salarié.e souscrive à une assurance retraite supplémentaire par capitalisation, avec au passage un nouveau cadeau aux banques et aux assurances. Mais qui pourra se payer ce supplément ? Sûrement pas les travailleurs.euses, notamment ceux avec les salaires les plus bas.

D'autre part, aucune garantie n'est apportée à la valeur du point sur laquelle seront calculées nos futures retraites, et le risque est grand qu'en cas de crise économique, cette valeur fonde comme neige au soleil. Ne tombons pas dans ce piège de la culpabilisation. De l'argent il y en a largement pour garantir salaires, retraites et emplois à tout le monde pour peu que l'Etat et le patronat payent ce qu'ils doivent aux caisses de prévention retraites, sécurité sociale et assurance chômage.

Pour nous détourner de ces préoccupations, Macron agite le spectre de l'immigration qui serait le danger ultime pour le travailleur français et européen. Toujours les mêmes lunes réactionnaires que l'on voit ressurgir quand la situation sociale et économique se tend. Nous devons combattre également ce discours sur nos lieux de travail.

Pour le Ministre de l'Education Nationale, la rentrée s'est bien passée et ses réformes s'appliquent sans anicroches. C'est bien peu connaître la réalité du terrain, ou surtout vouloir la gommer.

Le suicide de Christine Renon, directrice d'école à Pantin et de deux professeur.es sont également révélateurs de la souffrance que vivent les salarié.es qui souhaitent faire convenablement leur travail mais n'y arrivent plus faute de moyens et de soutien de l'institution. La réaction des personnels qui se sont mobilisés dans les jours qui ont suivis son décès montrent bien que ce qu'elle a vécu n'est pas un cas isolé. Combien de salarié.es colmatent les brèches par leurs propres moyens, achètent leur propre matériel de travail, accumulent les heures supplémentaires pour rendre le meilleur service possible, poussés par leur conscience professionnelle et meurtris par la dégradation des conditions de travail ? Tout cela le gouvernement le sait et il sait aussi que le système ne tient que parce que ces efforts sont faits quotidiennement. Mais la souffrance induite par tous ces sacrifices, ils n'en ont cure. Pas de fatalisme, ne nous résignons pas. Il faut nous préparer dans les mois à venir à mener la bagarre pour notre dignité et la qualité de nos conditions de travail, c'est le meilleur hommage que nous pouvons rendre aux salarié.es d'hier et d'aujourd'hui qui se tuent ou sont tués au travail.

Retraites, conditions de travail, salaires : à l'hôpital, à l'école, chez Michelin ou Casino ou encore à la RATP, nous avons tous intérêt à nous défendre collectivement. A ce titre, la réforme des retraites apparaît bien comme la « mère » des réforme, seule une lutte durable permettra de faire plier le gouvernement. Dès maintenant, il y a urgence à convaincre et mobiliser nos collègues.

Karine Perraud, Hervé Guichard et
Bertrand Colas, co-secrétaires académiques

5 décembre – Grève interprofessionnelle

À l'appel de la CGT, de FO, de Solidaires, de la FSU, Fidl, MNL, UNEL, UNEF

Salaires des profs et fantasmes journalistiques

Une étude de l'OCDE (organisme international spécialisé dans la promotion de la libéralisation économique et les gains de productivité) a été publiée et a été présentée par la presse comme la vérité sur les salaires des enseignants.

S'appuyant sur cette étude, un journaliste de LCI a annoncé, sans rire, que les enseignants de lycée gagnaient un salaire de 3850 euros contre 3457 euros pour la moyenne des autres pays de l'OCDE.
Cela n'a pas manqué de faire réagir de nombreux enseignants qui, sous le hashtag *#BalanceTaFichedePaie,* ont montré leurs salaires bien loin de telles sommes. Le journaliste de LCI a vaguement fait des excuses de jésuites avec toutes sortes d'arguties pour nous expliquer que c'était du salaire brut, qu'il prenait en compte les heures sup et primes, les salaires d'agrégés… mais que, comme c'était l'OCDE qui l'avait écrit c'était… parole d'évangile.

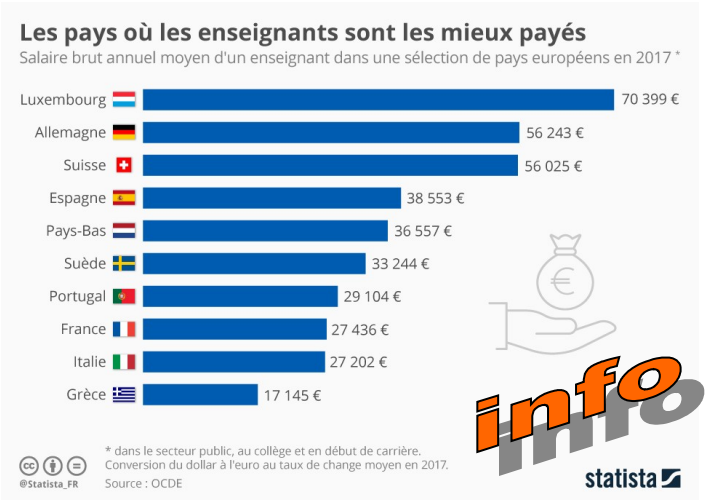
Or si nombre de profs font des heures sup, c'est déjà l'aveu que les salaires sont insuffisants.

Et puis ne sont pas pris en compte les salaires des contractuels qui représentent maintenant plus de 10 % des enseignants du secondaire et dont les salaires sont nettement inférieurs de ceux des titulaires. Voilà qui aurait nettement fait chuter la moyenne des salaires.

Enfin pourquoi aller comparer les salaires à tous ceux des pays membres de l'OCDE, et pas simplement à ceux de nos voisins du Luxembourg trois fois supérieurs aux profs français ou d'Allemagne deux fois supérieurs ?

Bien sûr, l'objectif de cette campagne, est de diffuser l'idée que les profs sont des privilégiés qui n'ont donc aucune raison sérieuse de revendiquer… même quitte à torturer un peu les chiffres pour leur faire dire de gros mensonges.

Il suffit de regarder le classement des enseignants français par rapport aux autres pays pour se rendre compte qu'ils ne sont absolument pas des nantis voire même qu'ils se trouvent en dessous de la moyenne par rapport à leurs autres collègues : bons nombres de journaux ont relayé cette information, information d'ailleurs disponible dans le fameux rapport de l'OCDE sur lequel ce journaliste se base.



De deux choses l'une : soit ce journaliste (et ses coreligionnaires) est au service d'un pouvoir qui veut discréditer les enseignants en manipulant les chiffres, soit il fait preuve d'une incompétence notoire en ne lisant pas le rapport, … ou les deux !

Mais à toute chose malheur est bon : 3850 euros, voilà ce qu'on réclamera quand la colère nous prendra.

Salaires de rien

300 euros bruts… en moyenne… et par an !

C'est l'aumône que Blanquer s'est targué d'offrir gracieusement aux enseignants pour revaloriser leurs salaires.

Cela fait donc 82 centimes brut par jour. Même pas le prix d'une baguette de pain.

Plutôt… Nos salaires sont dans les faits bloqués depuis des dizaines d'années ce qui chiffre le manque à gagner à plusieurs centaines d'euros… par mois. Alors son augmentation à Blanquer c'est une véritable provocation !

CGT Educ'action 72

Éducation Nationale : le travail tue

Suicide dans une école à Pantin

Communiqué de la CGT Educ'Action 49

Une directrice d'école a été retrouvée morte lundi dans le hall d'une école maternelle de Pantin (région parisienne). Dans ses courriers envoyés samedi, soit le jour présumé de son suicide, la fonctionnaire « met en cause la surdité de la hiérarchie et l'absurdité de ses conditions de travail ».
La CGT Educ'Action Maine et Loire s'associe à la peine de ses proches et continuera de lutter pour une école à visage humain, soutenant ses personnels et contre une gestion à la « France Télécom» avec les conséquences que nous connaissons hélas tous.

L'émotion est forte parmi les personnels de l'Education Nationale. Christine Renon, 58 ans, la directrice de l'école maternelle Méhul à Pantin (Seine-Saint-Denis) a été retrouvée morte lundi 23 septembre dans le hall de l'école. Elle s'est suicidée en laissant une longue lettre qui décrit son extrême fatigue 3 semaines seulement après la rentrée. "Je crois que je fais une petite déprime" alors qu'elle n'en a jamais fait, explique-t-elle. Mais finalement ce qu'elle décrit, c'est comment un salarié peut être conduit au burn-out, c'est à dire à l'épuisement professionnel.
La lettre ne laisse aucun doute sur les causes de son suicide et met clairement en cause l'institution.
Elle y raconte son quotidien fait d'urgences, de responsabilités, de multiples difficultés matérielles, de problèmes humains difficiles.
Elle décrit une hiérarchie de plus en en plus injonctive, pressante qui abandonne ses personnels en les laissant seuls face aux difficultés et nie l'humain et le social.
Partout, le personnel de l'Éducation Nationale est sous pression d'une hiérarchie qui exige, contrôle, insiste : on a beau faire, on n'en a jamais assez fait ! On ne sait même plus ce qu'on doit faire tant les demandes sont nombreuses et diversifiées. Les cours devant des classes de plus en plus chargées, avec la préparation et les corrections, mobilisent l'essentiel de l'énergie d'un enseignant, mais ils ne sont qu'une partie du travail : dossiers à remplir, réunions, rapports, suivis de toutes sortes de problèmes matériels et humains. Tout faire bien est impossible, alors on essaie de faire un peu tout, dans l'urgence, pour éviter le retour hiérarchique qui nous mettra en cause pour notre prétendue incompétence ou négligence.
Le drame de Pantin n'est pas le premier. D'autres suicides ont eu lieu dans des établissements scolaires. Le lien avec le travail est toujours nié par l'administration. Pour celui-ci, il sera très difficile de nier car la lettre est trop explicite.
Le suicide est la forme la plus grave des conséquences de ces conditions de travail dégradées. C'est ce que redoutent les militants de notre syndicat confrontés régulièrement à des demandes d'aides de collègues qui vivent des situations de travail qui les épuisent, avec parfois des comportements hiérarchiques qui posent la question du harcèlement moral : ils ne savent pas comment ils vont pouvoir continuer leur activité. Certains démissionnent, d'autres sont si malades qu'ils sont mis en congé longue maladie.

Ceux qui évitent ces impasses sont ceux qui ont su trouver avant qu'il ne soit trop tard des solidarités parmi leurs collègues pour protester, dénoncer les surcharges de travail, revendiquer des moyens et faire cesser les pressions. Quand les militants de notre syndicat réussissent à mobiliser l'action collective, non seulement nous protégeons le ou la collègue en difficulté, mais cela change le climat dans l'établissement et protège tout le monde !
L'administration ne prendra pas en compte la "souffrance au travail" car c'est en réalité l'exploitation au travail et l'administration poursuit ses objectifs de réduction des coûts des services publics en faisant travailler davantage les personnels. Il y a bien un CHSCT, censé couvrir à lui seul tous les personnels d'un département, qu'il est difficile d'activer : il s'active le plus souvent lors de forte action collective ou suite à la pression syndicale ! De toute façon, la loi Fonction Publique a prévu la disparition des CHSCT...
Il y a beaucoup à faire dans l'Éducation Nationale pour créer des réseaux syndicaux qui peuvent organiser des réactions collectives pour limiter la pression et se protéger.
L'action collective est la seule option, c'est la seule qui peut changer la donne. Pour cela il faut faire vivre des syndicats de lutte, qui organisent la résistance !

RÉFORME DES RETRAITES
LES PRINCIPALES PROPOSITIONS DE DELEVOYE

RÉGIME

LES TRIMESTRES ET ANNUITÉS sont convertis en points. Chaque mois des points sont acquis en fonction du salaire.

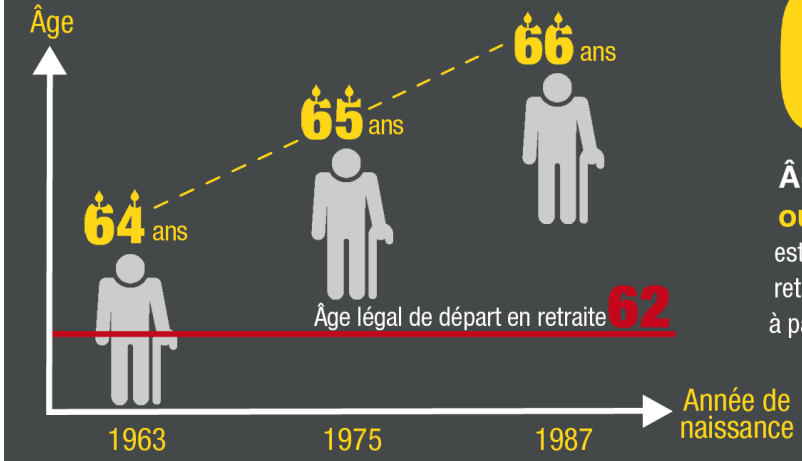
10 EUROS = 1 POINT

42 RÉGIMES DE RETRAITES **ACTUELS**

Création d'**1** RÉGIME « UNIVERSEL » à **POINTS**
(oui oui comme le permis)

Évaluation de la valeur des points en fonction de la **SITUATION DÉMOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE** du pays au moment du départ en retraite

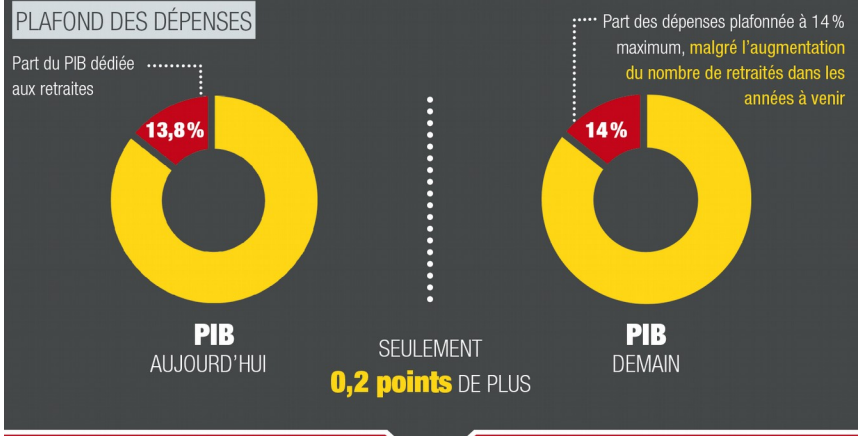
ÂGE DE DÉPART



64

Âge d'équilibre ou « âge pivot » est l'âge de départ à la retraite **À TAUX PLEIN,** à partir de la génération de 1963

PLAFOND DES DÉPENSES



Conséquences

- **STOP** Disparition des régimes spéciaux et des départs anticipés (sauf pour certaines catégories)
- **Travailler plus longtemps** pour avoir une **pension qui chuterait de plus en plus** (jusqu'à 30 % selon la CGT)
- **Calculer le montant de sa retraite** à l'avance sera impossible
- **L'âge pivot sera repoussé** en fonction de l'évolution de l'espérance de vie
- **Pas d'information** sur la prise en compte de la **PÉNIBILITÉ**
- De plus en plus de retraités + Une espérance de vie plus longue + Des recettes qui stagnent = DES PENSIONS EN **BAISSE**

nvo
LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE
LE MAGAZINE DES MILITANTS DE LA CGT
nvo.fr
août 2019

Formation obligatoire des enseignant.es pendant les vacances scolaires : une attaque contre les statuts et le temps de travail

Un décret paru au Journal officiel le 8 septembre donne désormais la **possibilité à l'administration d'imposer aux enseignant.es jusqu'à 5 jours de formation par an sur les vacances scolaires** moyennant un dédommagement financier.
Le décret précise toutefois que « la liste de ces actions de formation se déroulant pendant des périodes de vacance de classe [sera] présentée annuellement pour avis en comité technique académique ». **Les dates seront donc connues à l'avance**, comme ça les enseignant.es ne pourront pas arguer d'une réservation pendant les vacances prise de longue date !
En tout, il s'agit d'une attaque de plus contre le temps de travail et le statut des personnels. C'est aussi la porte-ouverte à plus ou moins long terme à la multiplication et à l'imposition de formations, réunions pédagogiques obligatoires pendant les vacances pour *« ces fainéant.es de privilégié.es de prof qui ont trop de vacances par rapport au reste des salarié.es »* ! Cette mesure est bien dans la continuité du discours anti-fonctionnaire pour les culpabiliser et faire avaler les suppressions de poste.
L'année scolaire dernière, le ministère avait déjà proposé des formations pendant les vacances en lien avec la réforme du lycée général et technologique pour devenir enseignant.e en NSI (Numérique et sciences informatiques) par exemple, ce qui avait démotivé quelques collègues à y participer. Ce décret rendant obligatoire les formations, le refus va devenir impossible.
Le ministère s'est justifié en expliquant que le décret est paru pour **ne pas pénaliser les élèves**. « Des formations pourront être organisées pendant les vacances à la demande de l'administration », explique un membre du cabinet du ministre, « pour des professeurs en difficulté par exemple ».
Les suppressions de poste organisées par le ministère depuis des dizaines d'année, la disparition des TZR rendent impossibles les remplacements des enseignant.es partant en congé de formation. Plutôt que de créer les postes nécessaires, le ministère opte donc pour la même logique que la seconde heure supplémentaire imposée, l'augmentation du temps de travail des enseignant.es !
Une allocation a été créée dont le montant de l'indemnité sera fixée à **20 euros brut de l'heure**, avec un plafond établi à 60 euros par demi-journée et 120 euros par journée de formation professionnelle mais son versement n'est prévu que lorsque la formation a été suivie dans sa totalité. Un.e enseignant.e malade durant une telle formation de plusieurs jours perdrait non seulement une journée de salaire au titre de la carence de la sécurité sociale, mais aussi la totalité de cette allocation.
Charge de travail supplémentaire avec la mise en place des réformes, multiplication des tâches administratives, 2ème heure supplémentaire obligatoire, réunionnites imposées par l'administration, concertation pour la mise en place de l'AP, co-intervention, chef d'œuvre, etc…dégradation des conditions de travail. N'attendons pas le burn-out : transformons l'épuisement et la colère en mobilisation collective !

CGT Educ'action 44

NON-TITULAIRES ENSEIGNANT-ES, EDUCATION, ORIENTATION

Faire respecter des droits individuels et collectifs

Enseignant-e-s, personnels de vie scolaire, AESH, personnels administratifs, infirmier-e-s... la précarité a de multiples visages. La précarité est une zone de « *mal-droit* » dans laquelle les droits sont souvent malmenés, où les personnels sont laissés dans l'incertitude, où il faut coûte que coûte s'adapter, où chaque rentrée scolaire est synonyme d'angoisse dans l'attente du réemploi.
En cette rentrée, à nouveau, dans l'académie de Nantes, de nombreux.euses Non-titulaires se retrouvent dans des situations d'urgence sociale. De nombreux.euses collègues restent sur le carreau en l'absence de postes à pourvoir ou avec des temps incomplets imposés. La précarité est le fruit d'un mode de gestion basé sur l'économie de moyens humains et financiers. De plus en plus de Non-titulaires ont des temps partagés avec des temps de transports importants. Cette gestion mise en place est donc là pour faire pression sur l'ensemble des personnels, titulaires comme non-titulaires.
Cette année encore, la CGT Éduc'Action Nantes suit un nombre important de dossiers d'affectation, défend et accompagne les collègues dans leurs conditions de recrutement ou de renouvellement.

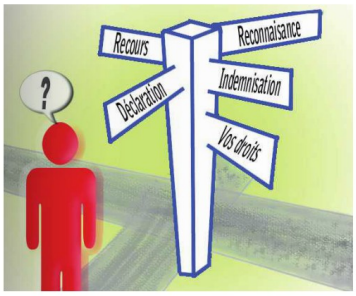
IMPORTANT

Formation syndicale Non titulaire

28 Janvier – Maison des syndicats à Nantes

La CGT Educ'Action organise une formation syndicale pour les Non titulaires le 28 janvier 2020 à la Maison des syndicats,1 place gare de l'Etat, Nantes
Droits et statuts des contractuel.les/ Rémunération/ Comment s'organiser pour défendre nos droits… Toutes ces questions seront au cœur de cette journée.
Faire respecter ses droits, c'est d'abord les connaître et participer à une journée de formation syndicale est un DROIT !
La CGT EDUC'ACTION Nantes adressera en novembre un bulletin d'inscription à l'ensemble des Non Titulaires de l'académie ainsi que les modalités d'inscription à cette formation.

Quels scenarii de carrière en cas de maladie ?



Les agents qui font face à des soucis de santé sont placés en congé maladie ordinaire, en congé longue maladie ou longue durée (cela dépend de la pathologie de la personne). A l'issue des droits à congé, se pose la question de l'aptitude de l'agent à la reprise de ses fonctions. Le comité médical ou la commission de réforme sont alors sollicités. Deux cas de figure se présentent :

1 – Inaptitude à toutes fonctions : Lorsque l'agent est reconnu définitivement inapte à toutes fonctions, seule la retraite pour invalidité est envisageable. L'agent doit prendre contact avec le service des pensions pour déposer son dossier. Celui-ci sera étudié par les services et l'agent fera l'objet d'une expertise médicale qui sera envoyée pour avis au comité médical ou à la commission de réforme du département d'exercice. Le dossier avec avis favorable sera transmis au SREN (service des retraites de l'Éducation Nationale) puis au SRE (Service des retraites de l'État) pour avis sur la radiation des cadres.

2 – Inaptitude à ses fonctions : Lorsque l'agent est reconnu inapte uniquement à ses fonctions, il doit être envisagé un reclassement professionnel. L'agent doit alors prendre contact avec les conseillères mobilité carrière ou la personne chargée du reclassement à la DIPATE pour envisager les différentes possibilités, qui sont relativement peu nombreuses. Elles sont d'ailleurs encore plus réduites pour les personnels administratifs et techniques. Les enseignant.es sont quant à eux principalement dirigé.es vers des fonctions administratives et sont invité.es à passer les concours.

Actuellement, un protocole « période préparatoire au reclassement » est en cours de construction dans l'Académie de Nantes. Celui-ci fait suite au décret n°2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Cette période est prévue pour un an, génératrice de droits pour la retraite et pendant laquelle l'agent est rémunéré à plein traitement. A l'issue de cette période, si aucune solution professionnelle n'est trouvée, une retraite pour invalidité est à envisager

La cause de l'invalidité peut être un accident de service ou une maladie professionnelle, la retraite pour invalidité dans ce cas sera donc « imputable » au service. La procédure est similaire seule la durée du congé précédent la retraite et le traitement changent (l'agent conserve l'intégralité de son traitement). La pension civile d'invalidité peut, dans ce cas, être assortie d'une rente viagère d'invalidité (en fonction du taux d'incapacité permanente partielle IPP)

Les pensions d'invalidité ne sont pas soumises à décote.

A noter, l'agent admis à la retraite pour invalidité peut également bénéficier d'une majoration tierce personne s'il se trouve dans l'incapacité d'accomplir les actes ordinaires de la vie. La demande est soumise à enquête médicale et sociale.

Pôle ATSS

Malade ou dans le rouge, il faut choisir !

Reprendre le rythme du boulot après les vacances, c'est dur. Déjà malade... J'ai mal, je n'en dors pas.

Lundi : j'utilise mon temps libre à téléphoner pour voir un médecin Mais je n'ai pas de médecin traitant, il n'y a plus de médecin en Mayenne, personne ne peut me prendre.

Mardi : j'ai encore mal, je n'en dors pas. Mais il a fallu rester au boulot pour rencontrer les parents de 6ème le soir. Je suis une bonne prof.

Mercredi : j'ai mal, je n'en dors pas. Mais il a fallu emmener mon cadet au sport, il s'y s'épanouit. Je suis une bonne maman.

Jeudi : j'ai mal, je n'en dors pas. Mais j'ai fini le boulot tard, avec plein d'heures de trous. J'habite loin, j'ai mes cours de demain à préparer. Je suis une bonne prof.

Vendredi : j'ai de plus en plus mal, je ne dors plus. Mais il a fallu accompagner et rassurer mon aîné, qui s'inquiète en lisant le sujet de rédaction à faire pour lundi. Je suis une bonne maman.

Samedi : « Le médecin ne consulte que pour les urgences, madame, ça attendra la semaine prochaine. » Attendre pour être en bonne santé, je sais faire.

Lundi : je n'en peux plus, je ne dors plus. Je pourrais choisir de ne pas aller au travail, pour avoir le temps de me soigner : voir le médecin, lui parler du stress de ma vie au passage, aller à la pharmacie, me reposer avant d'aller à la réunion du collège de mon aîné. Parce que je suis une bonne maman. Oui, mais voilà : si je me soigne 2 jours, c'est 2 jours de carence. Ça me coûtera 182,12 euros. Et mercredi, je dois payer le sport de mon cadet. Parce que je suis une bonne maman. Demain, après le boulot, peut-être ? Ah non, il y a conseil pédagogique. Et je suis une bonne prof. Une bonne prof malade.

CGT Educ'action 53

Circulaire sur la gestion RH de proximité
Pour quoi faire ?

Le Ministère de l'Éducation nationale a décidé de mettre en place une GRH (Gestion des Ressources Humaines) de proximité généralisée dans toutes les académies à l'horizon 2020.
Une volonté affichée d'écoute et de proximité ? N'est-ce pas ce que la CGT revendique depuis des années dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail ?
On pourrait donc 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 !
Oui mais voilà, c'est au moment où la fonction publique subit une réorganisation de plein fouet, que des postes sont supprimés et les services mutualisés au niveau inter-académique que ce projet sort du chapeau. On voit ce que réorganisation et mutualisation signifie en termes humains à France Telecom, La Poste ou Pôle Emploi.

L'objectif annoncé se détaille d'ailleurs en quatre points édifiants :

- accompagner individuellement les projets de mobilité des agents (départ de la fonction publique)
- offrir un soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteintes à leur image
- appuyer les encadrants dans leur gestion managériale, la prévention et résolution des conflits
- faciliter les mobilités entre les fonctions publiques et aider à constituer un vivier de ressources contractuelles et de débouchés

La Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH) ne va pas sans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) et c'est bien là le problème car c'est bien la 2ème qui commande au final. Si nos directions se défendent en disant qu'il n'y a pas de plan social déguisé derrière ce projet, il suffit de regarder les 120 000 suppressions de postes de fonctionnaires prévues d'ici à 2022 pour voir l'entourloupe.

Tous concernés par le dispositif ?

L'objectif affiché est « d'assurer un accompagnement individualisé des personnels 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 ».

Le projet de circulaire de la DGRH précise que tous les personnels seront concernés, pourtant elle ne fait pas mention des personnels ITRF. Sont- ils oubliés dans l'affaire ?

Qui seront les « professionnels RH » ?

Les Rectorats sollicitent des adjoints gestionnaires (cadres A) non affectés dans les sièges d'agence comptable. Ils exerceront cette mission de référent GRH en plus de leur service et ce, pour une prime de 120 euros par mois !
Répartis selon un maillage en zone (bassins, selon les choix académiques), ils doivent faire l'interface avec les services académiques et départementaux et les conseillers mobilités carrière.
Placés sous la responsabilité du DRH, ils doivent recevoir une semaine de formation et suivre un stage d'observation en académie.
Le projet prévoit aussi une plus grande autonomie des managers, ces correspondants de proximité qui pourront ainsi répondre directement aux questions des agents sans avoir à appeler le rectorat ou la DSDEN.
Mais comment imaginer que des adjoints gestionnaires pourront être disponibles et avoir la connaissance administrative nécessaire pour l'ensemble des personnels de son bassin ? Comment peut-on imaginer que les agents auront le temps de se former, de recevoir tous les agents qui le sollicitent et d'exercer leurs missions originelles ?

Confidentialité des échanges / Inscription en ligne

Le Ministère va développer une application nationale sur laquelle les personnels pourront s'inscrire pour rencontrer le GRH de proximité.
C'est comme chez le médecin, faudra prendre un rendez-vous numérique ! Reste à savoir également quelles facilités seront faites pour rencontrer le responsable RH ? Est-ce sur le temps de travail ?
La circulaire précise que le responsable RH assure la confidentialité des échanges avec les personnels. Mais en réalité, ne peut-on pas en douter quand on constate que le caractère de proximité marche aussi bien avec l'agent qu'avec les managers ? Quelle assurance aura-t-on dans le cas d'un conflit ou de soucis personnels que la tentative de remédiation n'aille pas jusqu'à communiquer des éléments confidentiels à la hiérarchie ? Qu'en sera-t-il si le conflit survient entre un agent et son responsable RH de proximité ?

Malheur aux plus faibles Les carences du système

De plus en plus de personnels sont en rupture professionnelle. De plus en plus d'enseignants demandent des postes adaptés. Les personnels 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 personnels AED ou AESH n'ont aucune possibilité de reclassement, à l'instar des administratifs ou agents 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. La seule réponse bien souvent apportée, c'est « prenez un temps partiel thérapeutique » ! Mais c'est une solution surtout coûteuse et qui ne dure qu'un an.
Dans le cas de souffrance constatée au travail, il faut souvent faire des pieds et des mains pour obliger l'employeur à considérer la situation et trouver une autre affectation à l'agent, quand l'administration veut bien ou peut trouver une solution.

Quant aux personnels en situation de handicap, les moyens financiers alloués par le FIPHP (Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapés dans la Fonction Publique) ne sont même pas à la hauteur pour adapter l'emploi à tous les personnels le requérant.
Et que dire de la promotion des moyens quand les services d'action sociale ne sont même pas mis en valeur et que la promotion des aides potentielles aux agents ne sont pas relayées par l'administration.
Sur le plan médical d''autre part, il y a un déficit chronique de médecins de prévention pour les personnels dans de nombreuses académies qui laissent les agents livrés à eux-mêmes.

La carotte et le bâton pour les académies ?

Le but de l'inscription de l'agent en ligne est de garder une mémoire du suivi des agents et d'évaluer l'efficacité du service.

Mais la circulaire précise que l'évaluation du dispositif se fondera sur des indicateurs qui entreront dans les « dialogues stratégiques de gestion et de performance des académies ». Il y a fort à parier que ces critères risquent de rentrer en compte dans les perspectives de création ou de destructions d'emplois dans nos académies.
Y aurait-il des objectifs fixés aux académies pour encourager à la mobilité, voire au départ de la fonction publique ?
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.
C'est bien la question qu'évite le gouvernement. Pour améliorer le service public, il faut créer les postes nécessaires partout où cela est nécessaire ! A ce moment, on aura les moyens d'une vraie GRH déconnectée des contraintes budgétaires.

Pôle ATSS-ATRF

la cgt ÉDUC' ACTION

J'adhère à la CGT Éduc'Action

Nom:_____ Prénom:_____

Adresse:_____

Mail:_____

Etablissement (nom/adresse):_____

Titulaire/stagiaire / contractuel.le / AED / CUI:_____

Enseignant.e /Administratif.ve / Technicien.ne / Santé/Social:

Fait à: le: Signature:

La réforme du bac et ses conséquences sur les personnels administratifs

La réforme du baccalauréat 2021 n'aura pas que des conséquences sur les élèves mais également sur les équipes administratives des établissements et de la direction des examens (DEC).

Rappelons d'abord que le nouveau bac c'est trois séries d'épreuves communes de contrôle continu (E3C) sur deux ans, des épreuves anticipées (juin 2020), des épreuves finales de spécialité (printemps 2021) et deux épreuves finales (juin 2021). *« Moins d'épreuves finales donc un bac moins lourd"*, a-t-on pu entendre. Tout au plus un étalement dans le temps et surtout, nous le verrons, une bascule de la charge de travail sur les établissements.

Les futur.es premier.es lauréat.es de ce nouveau bac sont les actuels élèves de première. Alors qu'ils s'apprêtent à découvrir la « semaine de l'orientation » et qu'ils réfléchissent peut-être encore à la spécialité qu'ils décideront d'abandonner l'an prochain (en langage macronien il faut dire *« ne pas poursuivre »*), ils voient leurs premières épreuves approcher à grand pas. En effet, les E3C débutent dès le mois de janvier 2020 au sein de leur établissement. Sauf que rien n'est prêt...

Même s'il s'agit de contrôle continu, ces épreuves sont communes. Elles nécessitent donc un traitement national, que ce soit pour la production de sujets ou l'organisation des épreuves. Aussi, on pouvait attendre du ministère un cadrage solide et des consignes anticipées. Pourtant, depuis le lancement de la réforme, c'est loin d'être le cas. De nombreux mois ont passé sans que les rectorats ne soient informés du dispositif précis à venir puis, dans une précipitation déconcertante voire empreinte d'amateurisme, les informations tombent mais bien tard. *« Le bac 2021, c'est plus d'accompagnement »*, a-t-on pu lire. Pas pour tout le monde visiblement.

Chez les inspecteurs en charge de l'élaboration des sujets des E3C destinés à alimenter des banques nationales de sujets (BNS), c'est la panique car le temps leur manque. Une plateforme numérique nationale est mise en service durant l'été sans que les différents acteurs ne comprennent encore bien comment s'en servir à la rentrée, des réunions de lancement s'organisent en catastrophe jusqu'aux tout derniers jours de septembre et, aux dernières nouvelles, l'inspection générale demandait des sujets finalisés pour début octobre. Simplement irréalisable d'après les inspecteurs. D'autant plus depuis le 1er octobre 2019 lorsque la DGESCO a annoncé que ladite plateforme, techniquement défaillante, était purement et simplement abandonnée. Pour connaître la nouvelle marche à suivre, les utilisateurs devront attendre une semaine. On croit rêver face à tant d'improvisation.

La DEC, elle, ne prend pas part au travail d'élaboration de sujets. Les IA-IPR, s'arrachant les cheveux devant l'ampleur de la tâche, se voient ainsi privés du savoir-faire reconnu de la DEC en la matière et confient ne pas savoir comment accomplir leur mission correctement.

De leur côté, les collègues de la DEC ne sont pas encore informés des modalités d'organisation et ne savent pas quoi répondre aux élèves ou aux parents d'élèves qui s'adressent à eux. Encore la preuve que cette réforme a été engagée dans la précipitation.
Le Bac 2021, c'est aussi l'occasion pour les amoureux de l'austérité de faire des économies en supprimant des postes. Ainsi, on estime à cinq le nombre de suppressions de postes qui pourraient survenir d'ici à deux ans au sein de la DEC pour les seuls personnels travaillant sur le baccalauréat général. De quoi inquiéter dans le service.

Enfin, quels effets dans les établissements ? Probablement les plus importants. L'organisation des E3C retombera entièrement sur les équipes (directions et administratifs) : convocations des candidats et des enseignants, duplication et conditionnement des sujets, remises de copies, etc. Une telle bascule de la charge de travail sera tout simplement insoutenable à moyens constants.
Et les enseignants ? Le ministère explique que les copies seront corrigées par d'autres enseignants pour garantir l'égalité de tous. C'est en effet nécessaire mais ces corrections seront-elles rémunérées à l'instar des épreuves finales ? À ce jour, rien n'est moins sûr.
« Aborder le baccalauréat en toute confiance », disaient-ils...

Pôle ATSS

Revalorisation triennale du RIFSEEP :
pas de quoi pavoiser pour les « personnels de l'ombre »

En 2019, les personnels administratifs de santé et sociaux doivent voir leur régime indemnitaire réévalué sur la paie de novembre. Ce sera ensuite le cas des infirmier.es en 2020 et des ITRF en 2021.
Selon le Ministère, il doit s'agir d'une revalorisation uniforme du taux de 5% pour les C, 4% pour les B et 3% pour les A avec la possibilité pour chaque académie de moduler à la marge pour chaque corps.
Sans savoir si notre académie décidera en plus de moduler les taux (+ou- 2% pour les C, +/-1.5% pour les B et +/-1% pour les A, cela ne fera quoiqu'il en soit pas lourd.
n effet, 6.8M d'euros de revalorisation sont prévus pour 48.000 agents soit l'équivalent de 12 euros bruts par mois soit 9 euros nets environ.
Suivant la modulation prônée par le Ministère un collègue de catégorie C verra son indemnité passer de 262.50 euros mensuels à 275.60 soit 13 euros bruts.
Un collègue B en 3ème catégorie (la plus nombreuse) verra son indemnité passer de 383 euros mensuels à 398 euros soit 15 euros bruts.
Un collègue A de base au groupe 4 verra son indemnité progresser de 18 euros bruts par mois.
C'est donc une aumône pour chacun d'entre nous, quand bien même les catégories les plus basses verraient leur indemnité progresser plus proportionnellement.
Il n'est par ailleurs toujours pas question pour le Ministère d'harmoniser le niveau indemnitaire qui varie d'une académie à l'autre sans aucune raison valable.
Pour la CGT, la revalorisation indemnitaire ne vaut en aucun cas une revalorisation indiciaire et la refonte des grilles de rémunération. La vraie justice, c'est l'augmentation du point d'indice pour tous et la transformation des primes en points d'indice.

Pôle ATSS-ATRF

Premier degré Mayenne :
« souplesse et innovation ! »

Lors du CTSD (Comité Technique Spécial Départemental) de rentrée le 3 septembre, le DASEN s'était gardé trois ouvertures sous le coude mais comme d'habitude, les questions ne portent pas vraiment sur les ouvertures de classes à titre définitif mais sur l'ouverture de dispositifs particuliers :

- Les T2R : **T**itulaire **R**emplaçant **R**uralité
- Les TRZU : Titulaire Remplaçant Zone Urbaine.

En gros, le DASEN justifie les non ouvertures en disant que ces dispositifs permettent une aide partielle dans telle ou telle école, mais sans quasi jamais ouvrir une classe en « dure », notamment dans le milieu rural.
Ainsi, il peut changer de dispositifs d'une année sur l'autre et en même temps précariser les personnels nommés dessus.
Comme l'a dit le DASEN lors du CTSD : *SOUPLESSE, SOUPLESSE et INNOVATION !!!*
Il préfère ainsi un dispositif souple plutôt que d'ouvrir une classe dans une école à deux classes avec souvent plus de trois niveaux à assurer.

Aussi, la seule ouverture en dure est en élémentaire sur Bonchamp. Sinon, il s'agit d'un T2R à Saint Pierre la Cour et un deuxième T2R à Grez-en-Bouère. Aussi, depuis le CTSD, la DSDEN a communiqué sur les lieux d'intervention des T2R et TRZU. Les critères retenus sont variés : cohorte d'élèves compliquée, contexte social, effectifs chargés d'une classe, soutien du travail en équipe.
Les IEN ont tenu compte de la présence antérieurement d'un dispositif "plus de maîtres que de classes" (PDMQDC), d'indicateurs de résultats des élèves, d'éléments liés à la situation sociale de l'école. Si les IEN tiennent compte des anciens PDMQDC, c'est bien la preuve que ces dispositifs étaient essentiels et nécessaires là où ils étaient implantés, mais au lieu de ça, on a préféré les supprimer et mettre en place T2R et TRZU.
Autre élément, les résultats aux évaluations nationales pourraient être un critère de réaffectation des TRZU en cours d'année. Là aussi, la CGT Educ'Action 53 est dubitative quand on connaît la pertinence de ces évaluations, l'intérêt que leur portent les enseignant.es qui les font passer, quand on sait que la quasi unanimité des collègues fera passer les évaluations, non par conviction, mais par obligation.

CGT EDUC'53

Une rentrée sans problèmes... faut le dire vite

Touchard Washington (Le Mans) : Rentrée en fanfare

Le lundi 2 septembre, jour de la rentrée, 70 enseignants du lycée Touchard Washington du Mans faisaient une conférence de presse à midi devant l'établissement pour dénoncer les agissements de leur proviseur arrivé un an auparavant.
Celui-ci avait déjà défrayé la chronique l'an dernier en supprimant un trentième à des enseignants ayant exercé leur droit de retrait, en voulant renvoyer de ses fonctions un collègue handicapé pour insuffisance professionnelle alors qu'il n'avait pas fait aménager son poste de travail pour tenir compte de son handicap, et moult autres pratiques inacceptables. Or le 30 août, jour de la prérentrée, lors d'une heure d'info syndicale de nombreux problèmes directement liés au comportement du proviseur restaient posés.
Celui-ci avait décidé, contre l'avis de tous les enseignants, de déménager les classes prépa dans un coin, pour faire un « pôle prépas ». « Je multiplie les mètres carrés » pérorait-il. Sauf que, faire poser des cloisons (non insonorisées) ne multiplie justement pas les mètres carrés. Et les enseignants ont découvert des classes avec des piliers au milieu qui empêchent de voir le tableau, tableaux qui ne peuvent même pas être ouverts totalement. On peut ajouter à cela un bruit de VMC continu…
Les collègues ayant une RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé) se sont retrouvés avec des emplois du temps foulant aux pieds leur handicap. Un collègue malvoyant, perdait 6 heures de TD remplacées par des cours en classe entière. Une autre qui aurait dû avoir un emploi du temps sur deux jours se retrouvait devoir venir 4 jours.
Enfin le secrétariat de direction avait été complètement remodelé. La secrétaire du proviseur se retrouve dans un réduit avec l'obligation d'aller dans le bureau du proviseur pour accéder à internet.
Et, cerise sur le gâteau, ce même jour, le proviseur présentait à la proviseure adjointe, une collègue en ces termes : « Je vous présente madame unetelle… elle n'est pas très bien gaulée, mais c'est un pilier de l'établissement ». Puis mesurant sa bourde « je veux dire elle est menue ». Sans commentaire.
Le ras le bol de ce sinistre personnage méprisant et sexiste a ainsi pu largement s'exprimer auprès des journalistes dès le jour de la rentrée. Et les enseignants étaient contents que de telles pratiques inacceptables soient connues de tous.

CGT Educ'action 72

Lycée Malraux (Allonnes, Sarthe) : 100 % en grève au démarrage

Au lycée Malraux à Allonnes en Sarthe, la rentrée a été chaude. L'année dernière les personnels ont fait beaucoup d'heures d'info sur la réforme Blanquer. Cela n'avait pas mené à de grosses mobilisations mais nous avions tout de même envoyé une lettre de demande d'audience à l'IA, au cours de laquelle nous précisions que nous n'accepterions en aucune façon une classe dépassant le seuil des 35.
Vendredi 6 septembre, nous apprenions qu'un 36ème élève devait être accueilli en début de semaine suivante en classe de STMG. Lundi 9 septembre matin à 8 heures les collègues présents décident unanimement de ne pas prendre leurs élèves et de prendre le temps d'élaborer une décision. Rapidement : grève. Au fur et à mesure de la matinée, les collègues commençant plus tard arrivent, et tous embrayent le mouvement. A 12h, 100 % des professeurs présents sont en grève. Clairement, il n'était pas question de ne pas respecter les engagements pris en juin dernier dans la lettre à l'IA.
Durant ces deux jours, nous avons beaucoup discuté, en grand groupe, mis au point des communiqués, et tenté de faire circuler la parole le plus largement possible (ce qui s'est fait assez spontanément, d'ailleurs - le travail de l'an dernier a porté).
Ce sont les équipes de la terminale STMG concernée qui ont eu la main sur la négociation. Ils étaient désireux dès le départ d'élaborer des solutions de compromis, tout en tenant compte des recommandations des collègues solidaires soucieux d'obtenir les avancées les plus marquantes. Ils ont finalement accepté une solution à + 5 heures dévolues théoriquement par la DASEN même si nous évaluions les besoins à 10 h + BMP de 6 h.
Cela reste un compromis car nous savons tous que la solution serait l'ouverture d'une nouvelle classe de STMG à l'échelle de la Communauté Urbaine du Mans (dont Allonnes fait partie).
Bien sûr pour obtenir cela il faudra un autre rapport de force à l'échelle des enseignants de toute la Communauté Urbaine. Mais gageons qu'avec le mécontentement, ce n'est qu'une question de temps. En tous cas nous y travaillons.

CGT Educ'action 72

Au collège 4.0 , une rentrée apaisée, pleine d'enthousiasme, de confiance et de bienveillance ?

Deux conseils de discipline refusés alors qu'il y avait eu violences physiques sur élève et violences physiques sur adulte, **peut-on parler de confiance ou de bienveillance pour cette rentrée ?**
Deux conseils de discipline saisis pour introduction d'arme blanche (un couteau) qui débouchent tous les deux sur une exclusion avec sursis, **peut-on parler de confiance ou de bienveillance pour cette rentrée ?**
Un enseignant demande à un élève pourquoi il a été absent le cours précédent, ce dernier répond que c'est la Principale qui lui a demandé d'aller installer des chaises sur la cour ; l'enseignant va consulter la Direction, la Principale confirme mais précise qu'elle ne savait pas que cet élève avait cours. L'enseignant va rencontrer la Principale avec l'élève : la Principale réitère ses propos et demande à l'élève de s'excuser de son absence en cours ; l'élève ne se démonte pas, il assure qu'il a bien dit qu'il avait cours et que la Principale lui avait répondu "tant pis" ; la Principale est alors obligée de reconnaître son tort et déclare "alors oui c'est à moi de m'excuser"... **Après une telle attitude, quel est le réel message envoyé à la communauté éducative pour cette rentrée ?**
Après une ouverture de classe pour laquelle il faudrait une dotation réglementaire de 28 heures, la Direction Académique n'octroie à l'établissement que 20 heures et elle assène un " Vous allez vous débrouiller ", **quel est le réel message envoyé à la communauté éducative pour cette rentrée ?**
Le 2 juillet, alors que le décret vient juste d'être publié, la Principale inclut dans l'agenda pour 2019-2020 des périodes de formation prévues sur les congés scolaires d'octobre, **quel est le réel message envoyé à la communauté éducative pour cette rentrée ?**
Après un premier mail de "reprise progressive" envoyé par la Direction le 21 août (soit une bonne semaine avant la fin des congés), **quel est le réel message envoyé à la communauté éducative pour cette rentrée ?**

Un début de réponse, s'il en était besoin, est donné dans deux situations de rentrée révélant des conditions de travail particulièrement dégradées que l'on trouve dans ce collège comme dans de nombreux autres établissements :

Un nouveau collègue arrive dans un établissement : comme il est le seul enseignant dans sa matière, il a toutes les classes de la 6° à la 3° avec des effectifs chargés, une classe supplémentaire de Segpa, la fonction de professeur principal et un poste partagé avec un lycée dans lequel il enseigne en classe de seconde : **quelle bienveillance et quelle confiance envers lui et ses élèves !**
Messieurs le Dasen, le Recteur, le Président du Conseil Départemental et Mme la Députée sont venus nous présenter la promotion de l'École inclusive et des PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) censés favoriser l'accueil des enfants en situation d'handicap. Ils ont fait les louanges de ces nouveaux Pôles en termes de réactivité et flexibilité du système, d'adaptabilité du système, de modules d'autoformation que les personnels AESH pourront consulter sur Internet pour pouvoir répondre le mieux possible aux différentes situations d'accompagnement des handicapés. Tout ceci devra améliorer les conditions de travail de ces personnels AESH en mutualisant les besoins et en leur offrant un temps de travail plus élevé (le plus proche possible de 26 heures par semaine).
Malheureusement, à la question, "Si le système d'accompagnement est plus efficace avec les PIAL car il repose sur des humains à qui on va demander de plus en plus d'investissement, de compétences, de déplacements entre établissements , avez vous prévu une quelconque revalorisation salariale ? " la réponse est " Non, mais l'augmentation de leur temps de travail augmentera de fait leur salaire. "
Autre question " Les enseignants en REP touchent une prime, est-il prévu qu'elle soit aussi versée aux personnels AESH ? "
La réponse est " Ce n'est pas à l'ordre du jour, notons quand même que le Ministre a ouvert une revalorisation pour les enseignants et que c'est déjà pas mal."

Quelle Bienveillance et quelle Confiance envers ces personnels et les élèves qu'ils (elles) accompagnent ! (Pour rappel, la majorité des AESH sont à temps partiel imposé pour un salaire net de 700€ en moyenne).

Alors oui, comme dans les autres secteurs privés ou publics,
il va falloir lutter pour obtenir des conditions de travail dignes et qui respectent nos droits.

Un enseignant, CGT éducation 49

DAPP (service des pensions académique)

Mise en œuvre de la gestion rénovée des pensions de retraite

A partir de septembre 2019, la dématérialisation de demande de retraite pour l'usager est mise en place dans l'Académie de Nantes. Nous faisons partie de la dernière vague, avec quelques autres académies, qui bascule dans le nouveau mode de gestion.
L'agent devra dorénavant faire sa demande par l'intermédiaire d'ENSAP ou par le portail info retraite dès la rentrée 2019. Ce qui implique la mise en place d'un nouvel outil de gestion auquel deux personnes seulement ont été formées (formation du SRE service des retraites de l'Etat). A charge pour ces collègues de retransmettre l'information aux autres. Sans contrepartie bien sûr…
Cette gestion rénovée des pensions s'accompagne de changements dans le mode de relation aux usagers. En effet, l'information de l'agent sur son droit à pension (en clair, les simulations de montant de pension) ne relève plus des services de gestion académique mais devient une compétence exclusive du service des retraites de l'Etat. La DAPP n'a donc plus vocation à conseiller les agents.
La DAPP est désormais uniquement chargée du volet vérification des comptes individuels de retraite dans le cadre de la demande de retraite et de l'estimation indicative globale. Le traitement de l'invalidité et des pensions de réversion est également conservé par le service académique.
L'objectif affiché est bien sûr de « dégager des moyens » qui seraient réutilisés pour améliorer les conditions d'accompagnement des usagers en fin de carrière (difficultés professionnelles, problème de santé, opportunités diverses telles que reconversion, détachement, mobilité).
La charge de travail n'étant pas réellement quantifiée, cette année sera une année test pour la DAPP et s'accompagnera certainement de suppressions de postes en 2020.

Pôle ATSS

Ceux qui travaillent
d'Antoine Russbach

« Travailler plus pour gagner plus, ça veut dire quoi pour toi ? » demande le père à son fils ? « C'est un peu simpliste » lui répond-t-il « Tu veux être dans le camp de ceux qui travaillent ou pas ? » redemande le père. « Ceux qui travaillent » lui dit le fils. « Bon, on est d'accord » répond le père. Toute ressemblance avec le discours culpabilisant du gouvernement à l'égard des chômeurs, retraité.es ou actifs à l'heure de la réforme des retraites ou de l'assurance chômage n'est pas fortuite.
Cadre dans une entreprise de gestion de trafic portuaire, le personnage joué par Olivier Gourmet fait donc partie de « Ceux qui travaillent ». Il s'est fait tout seul et il en est fier au point de sacrifier sa famille à sa vie professionnelle. Il en vient à décider de la vie d'un jeune migrant monté à bord d'un bateau que sa société a affrété pour ne pas occasionner de retard de livraison et économiser à son entreprise ainsi les milliers de dollars de pénalité qu'induirait de débarquer le passager clandestin. Rouage de l'entreprise, il a simplement froidement calculé ce qui était « le mieux » pour son employeur au mépris du respect de la vie humaine.
Même pas reconnaissante de sa gestion de la crise, son entreprise va prendre ce prétexte pour se débarrasser de lui, un cadre ancien qui lui coûte cher en prétextant hypocritement qu'il aurait mal agi.
Ce film d'Antoine Russbachmet le doigt sur la réalité d'un capitalisme mondial qui n'a que faire des travailleurs d'ici ou d'ailleurs, y compris les plus zélés à son service.Le seul but est de gagner des parts de marché, manger les autres et dégager le plus de profits possible, quitte à trafiquer, acheter le silence des exécuteurs des basses œuvres avec une poignée de milliers de dollars et contourner les règles internationales pour s'ouvrir des marchés juteux.
Ce film n'accuse pas, il décrit simplement la réalité des choses, une réalité que beaucoup ne veulent pas voir et analyser ou surtout ne pas montrer Une réalité que nous combattons au quotidien en tant que militants. De AZF-Toulouse, Lubrizol à Rouen, Fukushima au Japon en passant par l'exploitation à très bas coût des ouvriers du textile du Bengladesh ou de Chine, on retrouve à chaque fois des choix qui sont fait au nom de la sauvegarde de l'institution économique, pour garantir sa bonne marche, au mépris des conditions de vie de la population, sans jamais calculer les conséquences humaines, écologiques, hormis celle du coût financier.

Hervé Guichard

Attention, danger !
Nantes Université n'est plus une Université !

L'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 est un passage en force du gouvernement qui remet gravement en cause le service public d'enseignement supérieur.
Les nouveaux statuts des universités permis par cette ordonnance sont dérogatoires au code de l'éducation, et participent à la casse du service public : remise en cause de la représentativité des personnels dans les instances, de nos conditions de travail, de notre autonomie. Des super pouvoirs sont accordés aux présidents de ces nouveaux établissements expérimentaux. L'emploi contractuel devient la norme.

JE PERFORME, TU PERFORMES... ET ALORS ?

La logique qui préside à la structuration de Nantes Université est celle de la mise en concurrence des universités les unes par rapport aux autres : il faut "performer". C'est là une dérive européenne, voire mondiale. Il s'agit d'attirer les fonds (I-Site, Next), les capitaux privés, en étant plus "gros" que les autres... Le problème ? l'Université de Nantes n'est pas la seule à rentrer dans cette logique : toutes les universités sont en train de "rivaliser" sur ce mode... Ce n'est pas tant l'enseignement ou la recherche en soi qui intéressent, mais ce qui a de la "valeur". "Money, money !"

ON "VOUS" PLIE EN QUATRE !

L'idée, c'est de mettre des choux avec des carottes, des écoles avec des instituts, des composantes avec des labos.. L'école centrale, avec les IUT, par exemple. On éparpille "façon puzzle", on dissocie ce qui existe : c'est le bing bang, façon nantaise.
4 pôles donc : d'un côté, le "tout-venant" : pôle Humanités et pôle Sociétés. De l'autre, "l'excellence" (sic) : là où les synergies avec le privé sont possibles : Santé (!) et Sciences et technologies (qui devient une filiale). Mais tel est pris qui croyait prendre : dans cette synergie, ce sont plutôt les entreprises privées qui tireront les marrons du feu, qui prendront la substantifique moelle des recherches pour jeter l'écorce du public.

PLUS PRÈS DE TOI, MON PRÉSIDENT D'UNIVERSITÉ !

Ce qui est topissime encore dans la structuration de la Nouvelle Université, c'est son "côté obscur". Derrière le vocable de la "co-construction", de la "gouvernance", les préfigurateurs modèlent une nouvelle université, à leur image...verticale. Un CA avec moins d'élu.es parmi les personnels et les usagers, c'est pas beau, ça ? Un directoire autour du directeur de pôle, comme une espèce de garde-rapprochée composée des directeurs de composantes... On vous en passe, et des meilleures !

LES EXPÉRIENCES DU PROFESSEUR LABOUX

Le chic, avec la NU et avec de tels grands établissements, c'est que les apprentis-sorciers, préfigurateurs de tous poils, nous proposent une expérience "unique pendant 7 à 10 ans. On s'amuse à tout chambouler pendant ce laps de temps, on casse le jouet, et si ça ne va pas, on repart à zéro : : on aura soumis les agents à des mutations fortes, on aura dérogé aux statuts de la Fonction Publique, on aura cassé l'université de Nantes, mais c'est pour le "fun", finalement. L'expérimentation, on risque quand même de la trouver très longue, surtout sur la fin : pour exemple, le directeur du pôle Sciences et technologie sera désigné par la Présidence pour...7 ans. Et, le résultat est déjà spoilé : c'est le directeur de l'Ecole Centrale qui sera à la tête de la start up nation Sciences et technologies !

LES PÔLES, C'EST PAS POUR FAIRE DÉCO, C'EST POUR FAIRE DES ÉCO...NOMIES

"L'avantage" (pour l'employeur) c'est que par pôle, on va pouvoir mutualiser les moyens et les personnels, notamment en RH, pour les services financiers (formation, gestion,...). Mutualiser, ça veut dire quoi ? Tout simplement, la mutation (forcée) des personnels en fonction des nouveaux besoins et des "réalités" des pôles. Cela peut aussi signifier le transfert de compétences ou de services. La logique n'est plus celle de la composante, mais celle du pôle. Bienvenue dans "l'agilité" et dans "le pro-actif", comme disent nos "managers" !

UNE "PETITE" RESTRUCTURATION...QUI COÛTE CHER !

300 000 euros versés à un cabinet d'experts, rien que pour l'accompagnement RH, un budget communication qui explose... Et ce n'est que le début ! Finalement, il y a de l'argent, quand l'employeur le veut.

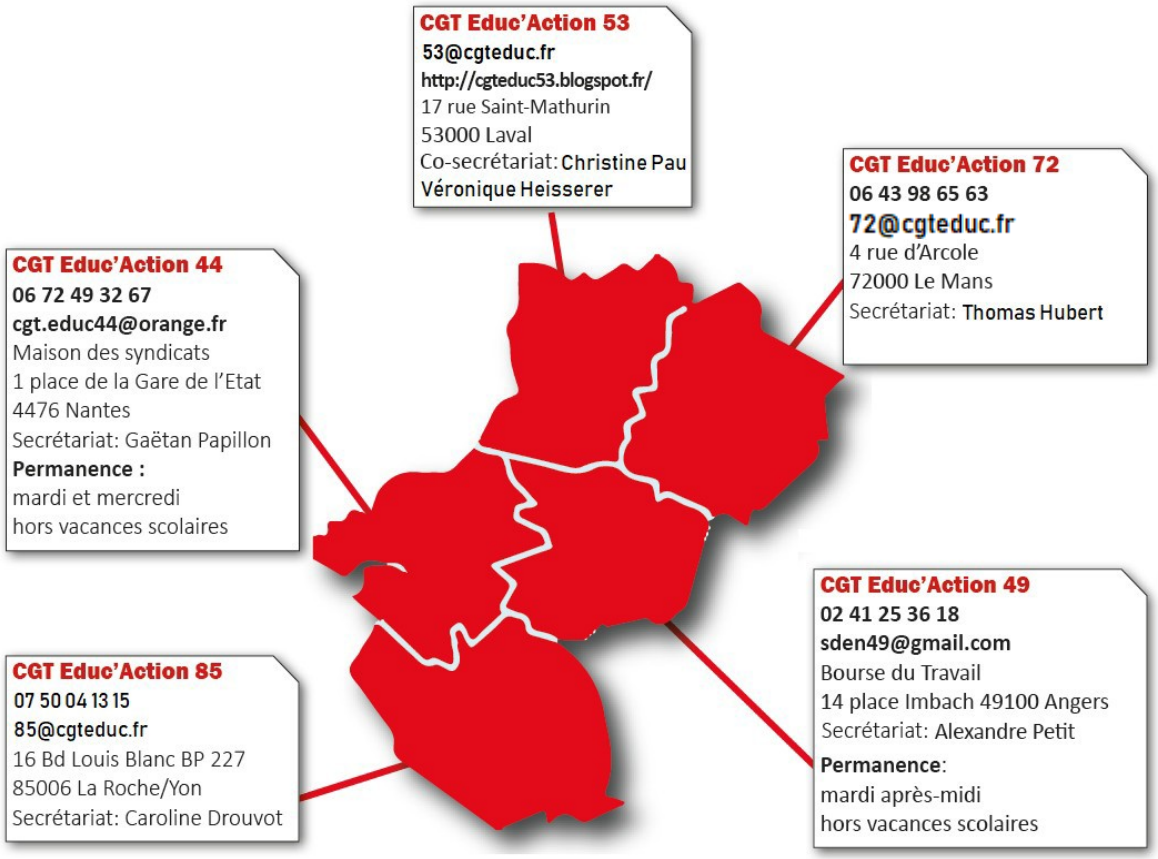
Nous contacter, nous rejoindre !
CGT FERC SUP Nantes
Mail : fercsupcgtnantes@gmail.com
Page : http://cgt.fercsup.net/spip.php?rubrique2010
RS : https://www.facebook.com/fercsupcgtnantes/
SNTRS Nantes (CNRS-INSERM-INRIA-IFFSTAR-IFREMER)
Mail : sntrscgtnantes@gmail.com
Page : https://sntrscgt.vjf.cnrs.fr/spip.php?rubrique146

Contactez la Cgt Educ'action Nantes

Secrétaires académiques : Karine Perraud 07 71 68 37 58 / Hervé Guichard 06 47 99 61 00 / Bertrand Colas /06 23 33 67 99

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
elusadmin.nantes@cgt.fr
Agnès Plessis agnes_plessis@yahoo.fr 06 27 36 77 51

CAPA des Adjoint.es Adminitratifs.ves
elusadmin.nantes@cgt.fr
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

CCP des Enseignant.es, éduc, orientation non-titulaires
Willy Mézille (titulaire) et François Dumenil (suppléant)
cgteduc-nantes@orange.fr

CAPA des PLP elusplp.nantes@cgteduc.fr
Hervé Guillonneau
elunantes.cgteduc@laposte.net 06 77 88 23 28
Daniel Louargant
elunantes.cgteduc@laposte.net 06 86 21 46 42
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 53@cgteduc.fr 06 23 33 67 99

CAPA des Certifié.es
eluscertifies.nantes@cgteduc.fr
Laëtitia Bompays 06 76 58 89 21
Ifig Lebreton 06 08 45 40 04

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 18/10/2019