



Dans ce numéro

👉 Édito – p. 2 👉 Retraites – pages 3 et 4 👉 Lignes Directrices de gestion – page 5 👉 Évaluation des enseignant.es, CPE, PsyEN – page 7 👉 Contractuel.les administratif.ves et techniques santé et sociaux – page 9 👉 Non aux E3C – page 11 👉 Rupture conventionnelle – pages 12 à 14 👉 Enseignement supérieur public en Vendée – page 15 👉 Droit à la scolarité pour tous – page 16

Pour nous contacter

Secrétariat académique

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

Secrétariats départementaux

44 – Gaëtan Papillon 06 72 49 32 67
et Karine Perraud 07 71 68 37 58
49 – Alexandre Petit 07 69 48 10 22
53 – Véronique Heisserer 068385 98 52
et Christine Pau 06 12 71 20 60
72 – Thomas Hubert 06 43 98 65 63
85 – Caroline Drouvot 07 50 04 13 15

Les élus académiques

dans les catégories

- enseignantes (PLP, certifiés, contractuels) et d'éducation (AED et AESH)

- administratives et techniques (ARTF, SAENES, ADJAENES, ATEE)

sur notre site

educationnantes.reference-syndicale.fr

rubrique « vos contacts »

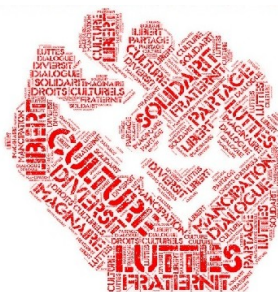
Bonne année de luttes pour 2020

On change d'année mais pas de système. Delevoye remplacé suite à des oublis de cumuls, un nouveau pantin est chargé de poursuivre la manœuvre. Nous ne changerons pas de vœu : « souhaitons que l'année qui vient voie toutes les travailleuses garder la tête haute, qu'elle soit une année de combat de la classe ouvrière, pour son avenir et pour celui de toute la société ».

Dans son allocution du 31 décembre, le roitelet confirme vouloir rester droit dans ses bottes quant à sa volonté de casser le système de retraites par répartition.

Il n'y avait bien évidemment rien à attendre d'un personnage qui n'a que mépris pour le monde du travail, pour les chômeuses et les retraitées.

Son annonce de renoncer à sa retraite de Président montre que s'il peut se passer de sa retraite, eh bien nous non car nous ne bénéficions pas de revenus substantiels, de retraites chapeau à l'instar des patrons qui savent bien se servir en premier dans les caisses.



aussi un choix de classe : le système par répartition repose sur des caisses sociales indépendantes des financiers. Ce sont près de 350 milliards d'euros qui échappent à la spéculation financière. En cassant le système par répartition, Macron ouvre la possibilité de développer les fonds de pension privés et spéculatifs. En baissant les pensions, la réforme favorise les systèmes complémentaires des groupes financiers. Et c'est l'inverse que la CGT exige : il faut que l'argent des caisses sociales soit entièrement sous le contrôle des salarié.es.

Dans le même temps, le gouvernement prétend qu'il n'y a pas d'argent et met en avant de besoin de trouver de 8 à 17 milliard d'euros pour financer les retraites.

Pourtant, le gouvernement ne mentionne pas les réserves de 127 milliard d'euros de l'ensemble des régimes actuels qui pourraient tout à fait combler un éventuel déficit. Le gouvernement ne parle pas non plus des milliards d'exonérations fiscales qui assèchent mécaniquement les caisses de retraite, de sécu ou de l'assurance chômage ; dans la fonction publique, les suppressions d'emplois de fonctionnaires contribuent également à déséquilibrer le système. Ce sont donc bien des choix et prétendre que les caisses sont vides est un mensonge.

Une lutte exemplaire

Et les travailleuses ne sont pas dupes. Dans l'Education nationale, la mobilisation a été forte et la CGT Educ'Action y a pris toute sa part. Les demandes d'adhésion régulières depuis lors sont elles aussi révélatrices de la volonté militante d'un certain nombre de collègues de se battre. Depuis le 5 décembre, nos camarades de la RATP et la SNCF sont en grève reconductible et il est bien dommage que de nombreux secteurs ne les aient pas rejoints dans cette démarche, quand bien même cette grève n'est pas corporatiste puisqu'elle y adjoint des salarié.es du public comme du privé. C'est le mouvement le plus long depuis des années, plus qu'en 1995. C'est la seule solution efficace pour faire plier le gouvernement. Malheureusement, de nombreux collègues et secteurs, quoique solidaires de la lutte ne franchissent pas encore le pas. La généralisation de la grève doit permettre de passer un cap dans l'intensification de la lutte. Gageons que cela va venir, il appartient en tout cas à chacun.e d'entre nous de convaincre collègues et ami.es d'en être dans tous les secteurs pour faire plier le gouvernement.

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

édito

Age Pivot : tou.tes perdant.es

Que ceux qui pensent qu'être nés avant 1975 ne seraient pas touchés par la réforme « à points », gardant l'ancien régime, se trompent. C'est un leurre car le maintien de l'âge pivot à 64 ans, voire plus jusqu'à 67 ans au fur et à mesure que les générations avancent, va contraindre tout un chacun à travailler plus longtemps s'il veut ne pas perdre, et cela pénaliserait de toute façon, les salarié.es né.es à partir de 1960. Car l'enjeu est là. Il ne s'agit pas de gagner plus mais de ne pas perdre par rapport au régime actuel.

Un choix de classe !

C'est un choix politique : la société n'a jamais produit autant de richesses...

En martelant qu'il est impossible de financer les retraites, on veut nous faire accepter une répartition des richesses de plus en plus inégalitaire au détriment des salarié.es, des chômeuses, des jeunes, des retraitées. En limitant la part de PIB consacrée aux retraites, c'est aussi un choix de classe puisque l'argent qui n'ira pas aux retraitées pourra aller ailleurs... vers la finance qui en veut toujours plus pour éviter l'effondrement du système spéculatif. Et c'est l'inverse qu'exige la CGT : il n'y a pas de règle à fixer mais des besoins sociaux à satisfaire : s'il faut une part plus importante du PIB pour payer les pensions... et bien il faut prendre cette part !

Permettre aux groupes financiers de prendre le contrôle de l'argent des caisses sociales, c'est

En Mayenne, des personnels de l'éducation fortement mobilisés

Depuis le 5 décembre en Mayenne, les personnels de l'éducation sont très nombreux. Ses à être en grève, à participer aux manifestations, aux Assemblées Générales ainsi qu'aux rassemblements ou autres actions (tractage, opération escargot, blocage des TUL etc.).

Cela faisait longtemps, au moins depuis 2010, que le secteur de l'Éducation Nationale n'avait pas été aussi massivement en grève dans notre département. Le 5 décembre, ce sont plusieurs établissements du second degré qui étaient à l'arrêt et de très nombreuses écoles qui étaient fermées. Partout où nos militant.es sont présent.es, des heures d'information syndicale et des AG ont eu lieu tout au long du mois de décembre, pour préparer la grève et c'est toujours le cas en janvier pour informer et motiver les collègues à poursuivre et amplifier le mouvement. Si très peu de salarié.es sont en grève reconductible dans notre département, on peut toutefois se réjouir de voir des AG se tenir régulièrement, dont le nombre de participants a augmenté tout au long du mois de décembre et ne faiblit pas en janvier (encore 70 personnes présentes le 9 janvier dernier). Ces AG sont un espace de dialogue entre collègues, syndiqué.es ou non, de prise de décision (un appel y est rédigé et voté lors de chacune d'entre elles) et où le principe de la grève reconductible a été adopté à chaque fois à l'unanimité. Par ailleurs, les actions du secteur de l'éducation s'inscrivent toujours dans la lutte et les mobilisations de l'interpro.

Si la mobilisation semble marquer un peu le pas en ce début du mois de janvier, il apparaît néanmoins que la bataille des idées l'ait désormais au moins emporté dans notre secteur d'activité. Pas un collègue ne semble défendre cette contre-réforme et tous comprennent que c'est bien la dernière bataille à mener avant celle qui concernera nos statuts et nos conditions de travail. En effet, en cas d'échec, celles-ci devraient se dégrader si JM Blanquer persiste à vouloir conditionner les maigres revalorisations salariales promises à de nouveaux impératifs.

Les militant.es de la CGT Educ'action ont été très présent.es dans les manifestations, actions diverses et en grève. Nous pouvons d'ores et déjà être fier.es de cette capacité de mobilisation et celle-ci, visible, a permis d'engendrer des syndicalisations. La voie de la lutte, celle d'un syndicalisme de masse et de classe, est plus que jamais la seule voie à suivre. Nous poursuivons la lutte.... Parce qu'il ne peut en être autrement !



source: <http://retraitescgtpsa.free.fr>

SDEN 53

Sarthe : « La retraite à points... dans ta gueule » (slogan de manifestation)

En Sarthe le 5 décembre a été un énorme succès. La mobilisation de l'Éducation Nationale a commencé par un rassemblement devant la DSDEN en matinée suivi d'une AG départementale dans un gymnase regroupant 350 personnes.

Les informations recueillies sur place ont montré l'ampleur du mouvement, notamment dans le premier degré avec un nombre d'écoles fermées impressionnant.

Très vite la question s'est posée de la suite du mouvement. Un vote sondage pour savoir qui était prêt à se mettre en grève reconductible à partir du mardi suivant a obtenu environ 150 votes mais nous

avons surtout discuté de comment réussir à convaincre nos collègues qui n'étaient pas encore en grève.

La manifestation dans l'après-midi a été tout aussi enthousiasmante, d'une ampleur pas vue depuis bien longtemps, de l'ordre de 12 500 personnes. On y voyait des salariés de tous les secteurs, public comme privé. Enthousiasmant aussi d'y voir

des collègues peu habitués des manifestations.

La semaine suivante la mobilisation a été moins forte, bien que les manifestations du mardi 10 et jeudi 12 aient été encore bien remplies. Hormis les cheminots, peu de secteurs économiques étaient vraiment en grève reconductible. Néanmoins des groupes se sont constitués entre des établissements, des écoles ou des quartiers, pour militer contre cette réforme hold-up.

La grève et la manifestation du mardi 17 ont été à nouveau de gros succès tant au niveau du nombre de grévistes que des manifestants. Aussi l'arrivée des vacances, pour une fois, n'était pas la bienvenue puisqu'elle ajournait une mobilisation qui allait monter.

Même si la mobilisation en Sarthe n'est pas encore un tsunami, elle a d'ores et déjà permis que la parole se libère et qu'ainsi tout le monde réalise l'ampleur du mécontentement sur les conditions de travail et de vie en général. Beaucoup ont pris l'habitude de se réunir pour en discuter, et ont ainsi trouvé l'énergie de devenir des militants de la lutte et de la grève (seul moyen de faire plier le gouvernement).

Même si seuls les cheminots ont poursuivi la grève pendant les 15 jours de fêtes, la mobilisation a continué. Les nombreux rassemblements festifs et nombreuses manifestations qui ont eu lieu pendant cette période montrent que le mouvement perdure malgré la propagande mensongère du gouvernement et de ses chiens de garde, les médias.

Et étonnamment nous sommes nombreux à attendre la rentrée pour pouvoir... faire grève.

CGT Educ'action 72 (5 janvier 2020)

RÉFORME MACRON-DELEVOYE : PAS CONCERNÉS, LES RETRAITÉS ?

L'argument selon lequel les retraités actuels, ne seraient pas concernés par le projet de réforme a été largement utilisé par tout ce que la Macronie compte de petits soldats. Argument spécieux pour au moins quatre raisons.

1 – Le projet Pietraszewski plafonne les ressources affectées au financement des retraites à 14% du PIB.

Le nombre de retraités augmentant pour des raisons démographiques, le montant moyen des retraites va baisser mécaniquement ; il suffira pour cela de jouer sur la valeur du point pour les futurs retraités, et de geler ou baisser les retraites déjà liquidées, comme cela s'est fait en Suède.

Le gel de nos retraites est d'ailleurs la condition nécessaire à l'équilibre budgétaire dont le gouvernement a fait un préalable à la mise en place de son système par points, le deuxième levier étant le recul, de facto, de l'âge de la retraite à 64 ou 65 ans avec l'instauration de l'« âge-pivot ».

2 – Notre système de retraite actuel, même imparfait, même sérieusement mis à mal par les réformes précédentes, reste basé sur une solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle.

Cette solidarité, nous l'avons financée tout au long de notre vie professionnelle. C'est cette solidarité, dont nous bénéficions actuellement, qui disparaît dans le projet gouvernemental.

3 – Le projet initial de Delevoye supprimait purement et simplement le dispositif de pension de réversion dont bénéficient les veufs, et surtout les veuves compte tenu des écarts de niveau de pension entre hommes et femmes. S'il y a un recul sur ce point, ce n'est pas pour autant un retour aux règles actuelles (dans la plupart des cas, cumul de la retraite personnelle et de 54% de la retraite du conjoint décédé). Le plafonnement du cumul de la retraite personnelle avec la réversion de celle du conjoint décédé à hauteur de 70% des retraites du couple est souvent moins favorable. Sans compter le recul de l'âge pour en bénéficier à 62 ans au lieu de 55 pour les salariés du privé (les femmes en seront encore les grandes perdantes).

4 – Le projet Pietraszewski pour les retraites est la déclinaison d'un projet de société plus vaste, excluant les règles collectives, les normes, les statuts, et généralement tous les éléments de solidarité mis en place pour assurer la protection des citoyens et leur égalité de traitement.

Emmanuel Macron n'est pas l'initiateur d'une telle vision très comptable et individualiste de la société, déjà bien engagée par Sarkozy et Hollande. Mais, à

la différence de ses prédécesseurs, il a du mal à cacher sa détestation des règles, et il y va au pas de charge.

Après le code du travail, l'assurance chômage, les retraites, la prochaine étape serait logiquement la mise à mort de l'assurance maladie, dont l'importance, quand on est retraité, est essentielle.

Raison de plus de ne pas laisser Macron et son équipe en arriver là.

Vraisemblablement, on ne toucherait pas dans un premier temps au montant des pensions actuelles (sans les revaloriser, mais c'est déjà le cas depuis des années...), et c'est le montant des pensions à venir qui serait d'autant plus bas.

Le résultat serait une cassure de plus dans la société en détruisant le lien de solidarité entre générations.

Le lien de solidarité, pour les retraités, c'est aussi de défendre un système juste et égalitaire pour les générations futures.

RÉFORME DES RETRAITES...
LE GOUVERNEMENT SE VEUT
RASSURANT...



Jours de manif à Ancenis

Ici, ça commence toujours de la même façon : Le collègue Cadou démarre puis passe à l'école primaire Sévigné prendre les professeur.es des écoles de la circonscription (et parents d'élèves) et tous nous rejoignent au lycée Joubert Maillard. Le cortège « Educ » est formé et peut compter jusqu'à une centaine de personnes. Nous allons ensuite rejoindre les camarades de l'inter-pro sur un rond-point ... , où l'on se retrouve à environ 800 à chaque manif. A Ancenis, les rassemblements sont sur les ronds-points « stratégiques » qui sont sur la « 23 », départementale qui relie Nantes à Angers ou alors au pont d'Ancenis sur la Loire qui sépare le 44 du 49. Autre particularité, ça ne commence qu'à 11h, pour que les camarades du privé, travaillant dans les grosses entreprises du coin (Manitou, Toyota, Terrena, Bouyer ...) et souvent en 2X8 puissent débrayer deux heures avant ou après le boulot... On reste ensemble jusqu'à 15h et au fur et à mesure des manifs, on a amélioré l'organisation (vin chaud des gilets jaunes, café, sandwichs préparés par les UL CGT et FO...). Ensuite vient le moment de l'AG (on s'est un peu approprié l'amphi du lycée Joubert Maillard).

Suite page 6

Lignes Directrices de gestion

La fin du barème dans les mutations des personnels ATSS et TRF

Suite à l'adoption de la Loi de Transformation de la Fonction publique, à compter du 1er janvier 2020, les Commissions Administratives Paritaires ne sont plus compétentes pour l'examen des questions relatives aux mutations, aux détachements et aux intégrations directes. Cette disposition est appliquée dès cette année à l'ensemble des fonctionnaires.

Les opérations de mutations 2020 s'inscrivent désormais dans le cadre général fixé par les lignes directrices de gestion ministérielles de l'enseignement scolaire publiées au Bulletin Officiel de l'Éducation nationale (BOEN) du 14 novembre 2019. Rappelons que les « Lignes Directrices de Gestion » ont été rejetées par l'ensemble des organisations syndicales !

Explosion du cadre paritaire et fin de la défense collective

La loi adoptée le 24 juillet dernier modifie très profondément le rôle des CAP et les règles de mobilité à partir du mouvement 2020. Principal changement : les mutations sortent des attributions des Commissions Paritaires et seules les « Lignes Directrices de Gestion » seront présentées et discutées en Comité Technique Ministériel (CTM) et Comité Technique Académique (CTA).

Conséquence directe de cette modification : il n'y aura plus de Groupes de Travail en amont du mouvement pour travailler sur les barèmes des collègues et plus de CAPN / CAPA / CAPD en aval pour vérifier et modifier les projets de mutations élaborés par l'administration.

Les organisations syndicales n'auront donc plus aucun accès aux informations individuelles des collègues, qu'ils soient syndiqué.es ou non syndiqué.es et ne pourront plus vérifier que l'équité est assurée entre toutes et tous (ce qui était possible auparavant avec la vision globale du mouvement)

Car, des barèmes, pour les ATSS-RF il n'y en a plus et ce n'est pas sans conséquences !

Les nouveaux critères fixés par les lignes de gestion mettent en avant des priorités dites « légales » qui, combinées à la disparation du barème, relèguent complètement en arrière les possibilités de mutation pour convenance personnelle.

Priorités légales, quelles sont-elles ?

- Rapprochement de conjoint.es
- Prise en compte du handicap
- Exercice en quartier urbain difficile
- Prise en compte du CIMM (centre des intérêts matériels et moraux) pour les travailleurs d'Outre-Mer
- Emploi supprimé y compris dans une autre administration ou restructuration de service

Un candidat à la mutation peut cumuler plusieurs priorités légales.

Il reste également à définir la "zone" sur laquelle s'applique les priorités. Par exemple, le Ministère considère qu'un rapprochement de conjoints est réalisé lorsque les résidences professionnelles

des 2 conjoints se situent dans le même département.

Des critères subsidiaires interviennent dans un 2eme temps pour départager les ex-aequo des priorités légales.

Parmi ces critères subsidiaires, l'ancienneté de poste, de corps, et le grade et échelon n'interviennent qu'en tout dernier lieu.

Quelles conséquences sur les possibilités de mutation pour convenance personnelle ?

Auparavant, avec le barème, on avait une possibilité, avec de l'ancienneté dans le poste et de l'AGS de se mesurer à des critères des priorités légales car il y avait concurrence de points. Ce n'est plus le cas, même si au bout du compte, le barème n'était déjà qu'indicatif, il était globalement respecté.

Dans le barème mutation 2018 de l'académie de Nantes, 200 points étaient ainsi attribués indifféremment au candidat.e à mutation qui justifiait de 3 ans dans le poste, d'une affectation à titre provisoire, d'un rapprochement de conjoints ou d'une réintégration. Des points étaient également prévus en cas de suppression de poste (800 points), ou de rapprochement de conjoints (points pour la durée de séparation, l'éloignement, le nombre d'enfants à charge)

L'ancienneté de poste, de corps et de service faisait le reste. Désormais, sans barème, il est difficile de comparer les situations.

Les postes à profil

Chasseurs de têtes, ambitieux, unissez-vous. La volonté du Ministère est également de développer les postes à profil, notamment chez les A mais aussi chez les B.

Il faudra donc montrer patte blanche pour obtenir certains postes, et c'est dans la droite ligne de la volonté gouvernementale d'individualiser les carrières et derrière cela, les promotions et rémunérations.



Vient s'ajouter à cela l'article 15 de la loi Fonction publique qui permet le recrutement des agents contractuels sur les emplois permanents de la fonction publique.

Ainsi un non-fonctionnaire peut se porter candidat " dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir" sachant que l'examen de telles candidatures "n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi".

On peut ainsi fortement redouter que l'appréciation par les administrations du "caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire" soit, dans les faits, arbitraire et douter de la sincérité de recherche de recrutement d'un titulaire.

Mobilité ?

Alors la mobilité dans tout ça, l'évolution et la formation professionnelle tout au long de la vie, la découverte de nouveaux horizons de travail pour toutes et tous, franchement, avec cette dynamique on en est bien loin.

Les critères restrictifs des priorités légales et des postes à profil vont réduire les possibilités de mobilité pour bien des agents et sont le ferment du discrétionnaire et du partial.

Des possibilités de recours de plus en plus restreintes

Tout collègue qui veut contester le barème retenu par

l'administration pourra se faire défendre lors de « rencontres bilatérales » réunissant l'administration et l'organisation syndicale qu'il aura choisie parmi celles considérées comme représentatives (celles qui ont un siège au CTM ou dans le CTA de l'académie). Les collègues ne pourront le faire qu'après une demande écrite désignant l'organisation syndicale les représentant... Mais même dans ce cadre, les défenseurs syndicaux n'auront accès qu'aux informations des collègues qui les auront contactés et seuls leurs barèmes pourront être corrigés.

Après le mouvement, le Ministère ne fournira pas les résultats de mutations aux organisations syndicales ! Malgré l'insistance des élue.es nationaux CGT Educ'action lors du CTM du 5 novembre dernier, le Ministère n'accepte pour le moment que de publier les barres pour l'information des agents et des organisations syndicales...

Il devient par conséquent impossible de faire jouer la rupture d'équité !

La contestation de l'affectation ne pourra ensuite se faire que par recours administratif, c'est à dire en saisissant l'autorité compétente pour un recours gracieux ou le Tribunal administratif dont la rapidité de procédure laisse songeur... Le Ministère souhaiterait décourager les collègues de faire valoir leurs droits, il ne s'y prendrait pas autrement !

Pour résumer, tout collègue qui ne contacte pas une organisation syndicale et ne demande pas de suivi ne pourra pas faire de recours auprès de l'administration.

Pôle ATSS-RF

Jours de manif à Ancenis (suite de la page 4)

Le 5 décembre, on était entre nous enseignants de la circo d'Ancenis mais voilà que nous rejoignent en AG les personnels de l'Education du 49 des collèges et des écoles voisines comme Liré, Champtoceaux, St Florent Le Viel. Et puis le mardi 17 décembre on a même réussi à faire non seulement une assemblée générale intersyndicale interdépartementale mais aussi inter-pro avec les camarades de l'union locale CGT et des manifestants du privé. Les échanges sont intéressants et chacun y va de sa réflexion sur la suite du mouvement pendant les vacances et à la rentrée. On prend deux décisions :

- Distribution de tracts annonçant la manif du 9 janvier à deux endroits et à deux moments stratégiques : le samedi 21 décembre à « l'espace 23 », zone commerciale géante, temple de la consommation du Pays d'Ancenis et le jeudi 26 décembre sur le marché d'Ancenis, rdv hebdomadaire incontournable du coin. On se retrouve donc à une bonne quinzaine de camarades de la FSU, FO, et CGT à faire cette distribution : l'exercice n'est pas toujours facile mais on se rend compte que, mis à part quelques râleurs inévitables, les gens sont ouverts à la discussion et comprennent qu'il faudra être nombreux le 9 janvier.
- Distribution de tracts début Janvier, à la rentrée : les camarades du privé se chargent de distribuer à la sortie du lycée (nos lycéens ne se sentent pas concernés pour l'instant), aux parents d'élèves des écoles tandis que les camarades de « L'Educ » distribuent devant les grosses entreprises. Un échange de bons procédés qui pourrait apporter de nouvelles forces dans la lutte.

Ce petit coup de projecteur pour nous montrer que localement, sur un territoire semi-rural comme Ancenis, on arrive à créer une solidarité dans la lutte affirmant le rejet de ce projet.

Tous ensemble contre la réforme à points !



CGT Educ' 44

Évaluation des enseignant.es, CPE, PsyEN : des nouveautés dans le protocole d'évaluation



Le 14 novembre avait lieu un Groupe de travail sur l'évaluation des enseignant.es, CPE, PSYEN dans l'académie de Nantes. Les modalités présentées lors de ce GT seront soumises au vote du Comité Technique académique. Quelles seront les modalités d'évaluation des agents Non titulaires ?

Cadre général de l'évaluation des CDD

Il est prévu d'évaluer les compétences de l'agent non-titulaire en fonction du référentiel de compétences. Le Rectorat se dit donc être dans une logique d'accompagnement des non titulaires tout au long des 6 ans de CDD (préCDIsation) pour leur permettre d'intégrer au mieux la fonction. Il ajoute qu'en cas de situation incompatible avec les besoins du service, la collaboration s'arrêterait avant la fin des 6 ans. Il annonce aussi le principe de prendre en compte le contexte de chaque situation lors des visites des inspecteurs.trices.

Projet de protocole d'évaluation des CDD sur les 6 ans en vue de la CDIsation :

Année 1 : Tout.e néo recruté.e aurait une visite conseil lors de l'année de recrutement. C'est bien une visite qui aurait des visées formatrices mais qui pourrait, en cas de « *situation extrême* », permettre déjà d'observer les « *difficultés professionnelles* » voire de ne pas renouveler le contrat... Le.la chef.fe d'établissement devra accueillir chaque néo recruté.e pour que ce.cette dernièr.e puisse avoir connaissance de ce qui est attendu de lui.elle.

De plus, durant la première année, un tutorat serait mis en place. Le.la tuteur.trice serait rémunéré.e sous forme de vacation par l'intermédiaire du budget formation de l'académie.

Fin d'année : double avis sur le renouvellement du contrat émis par le.la chef.fe d'établissement et l'inspecteur.trice.

Année 2 : Visite d'inspection dans l'année avec un positionnement par rapport aux compétences de la grille d'évaluation.

Fin d'année : double avis sur le renouvellement émis par le.la chef.fe d'établissement et par l'inspecteur.trice.

Année 3 : en fonction de l'année 2, une inspection est prévue en cas de besoin selon l'appréciation des corps d'inspection. Sinon, pas d'inspection.

Fin d'année : avis sur le renouvellement du contrat émis par le.la chef.fe d'établissement en utilisant la grille de compétences.

Année 4 : en fonction de l'année 3, une inspection est prévue en cas de besoin selon l'appréciation des corps d'inspection. Sinon, pas d'inspection.

Fin d'année, il y a un avis sur le renouvellement du contrat émis par le.la chef.fe d'établissement en utilisant la grille de compétences.

Année 5 : Inspection en cours d'année.

Fin d'année : double avis sur le renouvellement émis par le.la chef.fe d'établissement et par l'inspecteur.trice.

Année 6 : CDIsation.

Après les 6 ans et la CDIsation, l'agent sera évalué tous les 3 ans par l'inspection et le.la chef.fe d'établissement.

NB : les années 2 et 5 sont des années charnières liées à l'augmentation de la rémunération et qui permettent à l'administration d'évaluer si la collaboration avec l'agent non titulaire se continue ou non.

Des projets de grilles d'évaluation

Des grilles d'évaluation sont prévues pour les CDD (3 grilles : une pour les enseignant.es, une pour les CPE et une autre pour les PSYEN). Ces grilles reprennent largement celles liées au PPCR pour les titulaires avec pour chaque item, plusieurs niveaux d'évaluation possible, allant de insuffisant à très satisfaisant.

A l'issue des 6 ans, ce sont les grilles pour les PPCR qui seraient utilisées.

Calendrier

La mise en application de ce dispositif sera effective en début d'année 2020 après qu'il y ait eu la présentation au CTA de Janvier 2020.

Commentaires de la CGT Educ'Action Nantes

Si nous constatons la volonté d'harmoniser les pratiques d'évaluation des personnels non titulaires sur celles des titulaires (cadre du PPCR) via des items identiques et la double évaluation chef.fe d'établissement et IEN, il faut d'abord prendre garde au fait que ces personnels sont justement non-titulaires et entrent dans le métier la plupart du temps, sans véritable formation disciplinaire. Aussi, évaluer ces personnels sur des items identiques à ceux des titulaires semble compliqué. De plus, il faut rappeler que dans l'immense majorité des cas, les collègues non titulaires changent d'établissement tous les ans, subissent plus que les titulaires les postes partagés sur deux voire trois

établissements. Dans ce cas, comment peut-on demander sérieusement à un.e collègue d'« adopter une attitude favorable à l'écoute, aux échanges avec l'ensemble des membres de l'équipe éducative », de « coopérer au sein d'une équipe disciplinaire et pédagogique » quand il est par exemple sur deux établissements nouveaux pour elle.lui, qu'il.elle doit « courir » entre ces deux lieux de travail dans la même journée, et qu'il.elle a des niveaux différents. Aussi, une évaluation raisonnée doit vraiment tenir compte de la précarité que vivent au quotidien des centaines d'agents de l'académie et de la pression liée au renouvellement que subissent les Non titulaires.

Il apparaît que pendant 6 ans, les collègues sont mis sous pression avant leur CDisation, cela pourrait être considéré comme une période d'essai de 6 ans.

La CGT Educ'Action anticipe et alerte sur les phases de renouvellement soumises à l'appréciation partielle, voire intégrale des chef.fes d'établissement. La CGT Educ'Action constate que pour les renouvellements des 3^{ème} et 4^{ème} années, seule l'appréciation du.de la chef.fe d'établissement sera prise en compte. Rappelons que bien que les chef.fes d'établissement soient l'autorité administrative, ces derniers.ères n'ont, ni la compétence, ni ne sont souverain.es pour évaluer la pédagogie de l'enseignant non-titulaire. La CGT Educ'Action dénonce vivement la marge trop importante laissée aux chef.fes d'établissement dans l'évaluation. Nous constatons déjà, depuis

plusieurs années certaines dérives de chef.fes d'établissement qui demandent par exemple à visiter certain.es collègues de façon arbitraire, afin de juger de la valeur professionnelle de ces dernier.ères. Quant aux items laissés aux IEN, il faut aussi y opposer le manque de formation, notamment disciplinaire. On évalue donc les CTEN sur des items sur lesquels la plupart du temps la formation disciplinaire a été inexistante.

C'est aussi l'ensemble du protocole d'évaluation qui pose des questions de fond.

L'administration propose une visite conseil dès la première année : c'est une proposition à laquelle la CGT Educ'Action peut souscrire à condition qu'elle reste une visite conseil. Mais cette visite se solde par un avis favorable ou défavorable au renouvellement dès la première année. Ainsi, dans ce protocole, rien n'apparaît concernant des formations disciplinaires, le tutorat systématisé pour l'entrée dans le métier est une première étape mais est loin d'être suffisant. De plus, la CGT Educ'Action demande un tutorat sous forme d'accompagnement dans le métier et **surtout SANS évaluation de la part du.de la tuteur.trice**.

Concernant l'évaluation et l'avancement, la CGT Educ'Action revendique des grilles d'avancement transparentes pour les CDD comme pour les CDI, un rythme d'avancement automatique accéléré dès le début de carrière et surtout déconnecté de l'évaluation.

Pôle Non-titulaires académique



La CGT Educ'Action défend les personnels !

En cas d'avis défavorable : ne restez pas isolé.es ! Agissez et contactez la CGT Educ'Action !

Le réemploi des contractuel.les en CDD repose en partie sur les appréciations formulées par le.la chef.fe d'établissement.

Au final, un avis défavorable peut amener à une non reconduction de contrat pour les collègues CDD.

Attention, les appréciations sont obligatoirement portées à la connaissance des personnels qui peuvent émettre des observations et faire un recours. Tout avis défavorable devra donc être justifié par un rapport circonstancié qui devra être porté à la connaissance de l'intéressé.e avant transmission aux services rectoraux. Dans les Commissions Consultatives Paritaires où la CGT est présente, nos élu.es ont pu faire évoluer certains avis lors des CCP. Nous tenons à souligner que les CCP sont des instances qui peuvent faciliter le dialogue parfois plus difficile dans les établissements scolaires auprès des chef.fes d'établissement. Ainsi, nous demandons systématiquement l'examen en CCP des éventuels recours émis par les collègues concerné.es sur l'avis défavorable porté par le.la chef.fe d'établissement au réemploi d'un.e contractuel.le.

Ces appréciations tombent d'habitude en février/mars alors en cas d'avis défavorable : ne restez pas isolé.es ! Agissez et contactez la CGT Educ'Action !

Contractuel.les administratif.ves et techniques santé et sociaux

toujours nombreux, mais l'administration en dissimule une partie !

L'administration se félicite que les effectifs de contractuel.les ATSS restent stables depuis 3 ans mais les données de l'administration ne mentionnent pas les « contractuels payés à l'heure », c'est-à-dire les vacataires.

Cela ne représente donc pas une vision totale du précarité dans notre académie, d'autant plus que le nombre de vacataire a fortement augmenté ces dernières années. Depuis l'arrivée du nouveau secrétaire général il y a 4 ans, la consigne a été de faire des économies de postes et la Division des Personnels Administratifs et Techniques et d'Encadrement (DIPATE) a cessé de « surconsommer des postes » et c'est la raison pour laquelle des collègues auparavant contractuels se sont retrouvés avec des emplois de vacataires et donc ne comptent plus dans les effectifs.

Le fait de ne pas répertorier l'ensemble des heures de vacation ni leur répartition dans les services et Etablissements Publics Local d'Enseignement (EPL) a pour conséquence de nier complètement qu'il manque des postes de titulaires. C'est également considérer les collègues vacataires comme des variables d'ajustement qui sont là pour boucher les trous et sans même être reconnus par l'institution puisqu'ils ne sont pas comptabilisés.

Agents qui chaque année ont renouvelé leur candidature (y compris CDI)

effectifs au 30 septembre	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	évolution
Agents administratifs et ITRF	149	165	165	216	232	218	220	230	229	223	234	57%
Agents de service et laboratoire	31	28	22	28	34	49	44	45	55	63	54	74%
Médecins	22	20	21	19	22	21	19	19	21	20	17	-23%
Infirmiers	33	28	39	48	48	54	65	61	74	65	66	100%
Assistants sociaux	18	13	12	16	17	21	17	23	27	22	16	-11%
Total en personnes physiques	253	254	259	327	353	363	365	378	406	393	387	53%

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nbre de CDI en personnes physiques	5	5	7	33	39	36	35	34	27	25	25
% CDI sur le total de CTEN	2%	2%	3%	10 %	11%	10%	10%	9%	7%	6%	6%

source DIPATE 4

Des problématiques de recrutement dues aux faibles salaires

L'administration reconnaît elle-même avoir des difficultés à recruter des personnels contractuels et que les personnels ne restaient pas forcément en poste.

Et c'est bien normal quand on constate la faiblesse des rémunérations par rapport à ce qu'un agent gagnerait ailleurs.

Hormis les informaticiens contractuels pour lesquels un geste est a été fait (275 euros de complément de salaire), la majorité des contractuel.les sont embauché.es au SMIC, avec peu de possibilité d'augmentation d'indice (plafonné à un maximum de 20 points au bout de 7 ans d'ancienneté).

Il n'est pas rare de voir un.e contractuel.le payé.e au SMIC pour remplacer un agent de catégorie B et c'est tout bénéfique pour l'administration qui économise à la fois sur le salaire et sur l'indemnitaire.

Pour la CGT, il faut réviser les grilles de rémunération de la fonction publique et augmenter salaires des titulaires et des non-titulaires. Par ailleurs la CGT revendique d'ouvrir largement les concours pour titulariser les agents contractuels.

Facilitation du recrutement de contractuels sur emploi permanent

La Loi de Transformation de la Fonction publique ouvre encore plus la porte au recrutement de contractuels au détriment de l'emploi de fonctionnaire sur les emplois permanents de la fonction publique.

Le décret, publié fin décembre 2019, précise que l'avis de vacance ou de création d'emploi fera l'objet d'une fiche de poste précisant "notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières". Mais pas la rémunération ! Le risque est grand que l'administration fasse, au choix :

- des économies de salaires en affectant des contractuels sur des postes en les rémunérant moins que des titulaires
- ou au contraire fasse exploser les grilles pour certains contractuels « de luxe » sur des postes bien spécifiques.

Pôle ATSS-ATRF

la cgt

VOUS EN AVEZ ASSEZ DE LA PRÉCARITÉ ?

VOUS EN AVEZ ASSEZ D'ÊTRE EXPLOITÉ(E)S ?

VOUS RENCONTREZ DES PROBLÈMES ? DES DIFFICULTÉS ?

Pour les régler et pour ne pas rester isolé(e)s CONTACTEZ LA CGT

« PAS DE PROF ? INSCRIVEZ VOS ENFANTS AU CNED ! »



Dans un collège de la Sarthe (La Foresterie à Bonnetable), depuis la rentrée 2019 il n'y a pas de professeur.e de lettres classiques. C'était déjà le cas dans d'autres établissements l'année passée. Il a été nommé un.e professeur.e de lettres modernes sur le poste pour assurer les cours de français et l'établissement a proposé, faute d'enseignant, de supprimer l'option LCA (Langues et Cultures de l'Antiquité). D'après le rectorat il manquerait 18 à 20 professeur.es de lettres classiques dans l'académie. Après multiplication des courriers des parents aux DASEN, IA et Rectorat, la solution proposée a été d'inscrire les enfants au CNED (prise en charge financière par l'établissement). A la rentrée 2020, il est fort probable que le latin et le grec meurent une deuxième fois !

CGT EDUC'ACTION 7

E3C : inadmissibles pour les élèves et les personnels Refusons-les collectivement !

La mise en place du nouveau Bac Blanc vient confirmer nos craintes. L'autonomie des établissements (que nous dénonçons depuis le début comme facteur d'inégalités) permettra avec la mise en place des épreuves E3C (épreuves communes de contrôle continu qui représentent 30% de la note finale du Bac), d'avoir un « Bac maison » qui aggravera encore ces inégalités.

À cela, s'ajoute la précipitation et l'impréparation du ministère avec les premières épreuves qui ont commencé le 20 janvier.

Dans l'académie de Nantes, nombre de collègues se sont mobilisés dans l'académie afin de protester contre la mise en place des E3C. Dans certains lycées, les personnels ont refusé de sélectionner les sujets ou se sont mis en grève au moment des surveillances. Ils ont également informé les parents et les élèves, et se sont rassemblés devant les lycées au moment des épreuves.

Face à ces mobilisations, certaines cheffes et certains chefs d'établissement ont reporté la tenue des épreuves quand d'autres se sont obstinés à les maintenir, y compris dans des conditions indignes d'une épreuve du BAC.

Une évaluation permanente au détriment des apprentissages

Cette précipitation a pour effet une progression à marche forcée dans de (nouveaux !) programmes avec des méthodes nouvelles à acquérir. Dans le même temps, il faut continuer à évaluer tout au long de l'année puisque 10 % de la note du bac seront comptabilisés en contrôle continu. Résultat : l'année de première n'est plus une année d'apprentissage mais une année d'évaluation permanente. On voit mal en quoi cela permettrait de réduire les inégalités ou de rendre le Bac plus « juste » comme l'affirme la propagande gouvernementale. Il n'y a plus de temps à consacrer à une quelconque remédiation ou à un véritable approfondissement méthodologique pour les élèves qui peuvent rencontrer des difficultés.

Des sujets qui posent problème

La banque de sujets n'a été ouverte que tardivement et pose de multiples problèmes. Certains sujets sont inadaptés à la réalité des élèves et/ou abordent des parties du programme qui n'ont pas



pu être étudiées, d'autres comportent des erreurs grossières.

Les grilles d'évaluation proposées ne sont pas toujours satisfaisantes, quand elles existent, et l'absence de corrigé ne permet pas l'harmonisation nécessaire à la correction de ce qui demeure des épreuves d'examen

Et surtout, le choix du sujet, le barème de notation et la correction sont purement locaux. Le bac n'est donc plus du tout national : 40 % de la note se fait dans l'établissement avec très peu de cadrage national.

Cela va avoir des conséquences sur l'orientation des élèves. Il y a de fortes chances qu'un bac Blanc obtenu dans une ville ouvrière ou un quartier populaire n'ouvre pas les mêmes portes que celui décroché dans un lycée de centre-ville.

Des conditions de passation dégradées

Là encore, chaque établissement fait comme il veut et comme il peut. Dans certains cas, ce sera donc une seule surveillante ou surveillant par salle (avec parfois 36 candidates et candidats !), des cours juste avant et juste après les épreuves... Dans d'autres, la demi-journée est banalisée voire 3 ou 4 jours.

Des conditions de correction dégradées

- pour les corrections, c'est encore les cheffes et chefs d'établissement qui décideront qui corrigera des épreuves. Normalement aucun correcteur ne devrait corriger ses élèves ;
- les copies seront anonymées et dématérialisées, ce qui va nécessiter un travail de numérisation important dans les établissements sans que l'on sache qui en sera chargé-e ;
- la correction se fera donc sur écran, ce qui représente une fatigue supplémentaire sans que personne n'ait été formé à la correction en ligne. L'absence de formation est d'ailleurs un trait spécifique à la mise en place de cette réforme.
- le ministère a annoncé oralement aux organisations syndicales un paiement des corrections mais aucun texte officiel ne le confirme. Qui plus est, il s'agirait de 50€ le paquet de 35 copies soit moins d'un tiers du défraiement des copies de bac.
- l'harmonisation se fera sans jury constitué et sur des critères opaques.

**Pour toutes ces raisons,
la CGT Educ'action revendique :**

- l'abandon immédiat des E3C du 2ème trimestre de première ;
- le retour à des évaluations terminales, anonymes et nationales en fin d'année afin de laisser le temps aux élèves de s'approprier les méthodes et les connaissances nécessaires.

La CGT Éduc'action continue de combattre cette réforme. **Elle appelle les personnels à se réunir en assemblée générale et de refuser l'organisation des E3C notamment par la grève lors des surveillances.** La CGT Éduc'action a déposé des préavis de grève pour cette période.

La rupture conventionnelle ouvre la voie à davantage de pression dans la Fonction publique

En ce début d'année 2020, en plein mouvement contre le projet de réforme des retraites où les fonctionnaires et en particulier les personnels de l'Éducation sont fortement mobilisés, le gouvernement a publié au journal officiel du 1^{er} janvier, le texte d'application de la loi de transformation de la fonction publique, qui permet à l'administration ou à un.e fonctionnaire de demander la cessation définitive de ses fonctions et la radiation.

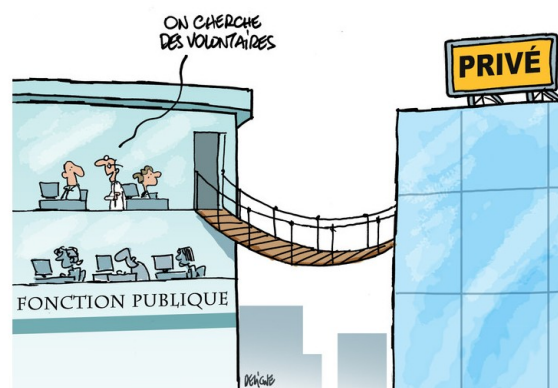
La rupture conventionnelle existera à titre expérimental pour les fonctionnaires pendant six ans. Pour les agents contractuels en CDI et les ouvriers d'Etat, c'est un dispositif pérenne qui est mis en place. Issu du secteur privé, les risques d'un « volontariat » imposé aux agents sont grands. L'État se donne les moyens pour pouvoir exercer des pressions à ses agents comme ce qu'a pu connaître France Télécom.

Le statut permet ainsi d'assurer l'équilibre entre :

- la subordination du fonctionnaire (obligation de service, d'obéissance, de formation, de discrétion, de secret, de désintéressement...)
- et son indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et de l'arbitraire administratif.

Les fonctionnaires ne sont pas régis par un contrat avec leur employeur. La modification du statut revient à la loi et non à l'arbitraire de l'administration.

Les fonctionnaires, recrutés sur concours, ont un statut qui permet d'assurer un équilibre entre les obligations réglementaires de service et son indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et de l'arbitraire administratif. Aussi, l'employeur peut créer ou supprimer les emplois pour répondre à des motifs d'intérêt général, mais cela n'impacte pas le fonctionnaire qui se voit proposer d'autres postes



correspondant à son grade. Le statut instaure par ailleurs la séparation du grade et de l'emploi.

L'arbitraire de l'État est donc limité par cette disposition. Depuis la parution du décret n°2019-1953 du 31 décembre 2019, ce n'est plus le cas : le décret ouvre la possibilité pour l'État d'enclencher une démarche de rupture conventionnelle avec ses propres agents, à l'initiative de l'agent **mais aussi à l'initiative de l'administration.** Autrement dit, l'État pourra désormais « licencier » facilement des fonctionnaires.

Proposition ou imposition de la rupture conventionnelle ?

Si les deux parties sont à égalité pour accepter ou refuser la rupture, elles ne sont pas égales en réalité. L'administration, et particulièrement depuis la loi de transformation de la fonction publique qui renforce les pouvoirs de la hiérarchie en matière d'affectation et de rémunération, peut trouver dans cette mesure un outil efficace pour l'imposer insidieusement via des mesures de rétorsions sur les emplois du temps, les services, les mutations... et donc pour pousser dehors tel ou tel agent. Des personnels fragilisés par un métier de plus en plus difficile et mis sous pression pourraient aussi y trouver une porte de sortie. Evidemment la rupture conventionnelle est là pour diminuer le nombre de fonctionnaires qui est l'objectif 1^{er} de toutes les politiques gouvernementales concernant la Fonction Publique.

Un licenciement à peu de frais pour l'administration

Présenté comme une mesure « d'assouplissement » des carrières des fonctionnaires, le décret ouvre surtout la possibilité d'un licenciement à peu de frais pour l'administration : contre un an de salaire brut d'indemnité à partir de 5 ans de carrière, les indemnités de rupture conventionnelle seront limitées à moins de deux mois de salaire brut. (voir détails dans l'encart).

Un outil pour museler la contestation

Ce dispositif dans la Fonction publique ne s'accompagne pas des garde-fous présents dans le code du travail : homologation de chaque rupture par la Direccte, autorisation quand il s'agit d'un.e salarié.e protégé.e, interdiction en cas d'inaptitude... Rien de tout cela pour la Fonction Publique, le seul appui de l'agent sera la possibilité de se faire assister par un.e représentant.e syndicale tout au long de la procédure. **Face à un.e collègue soumis à cette « proposition de rupture » il faudra être solidaire et réagir collectivement dans les établissements et les services pour apporter notre soutien au collègue !**

Dans un climat de dégradations continues des conditions de travail et d'une remontée de la combativité, voire de l'insubordination comme lors de la rétention des copies du bac en 2019, chez les personnels de l'Éducation, tous les moyens pour fragmenter ce corps pléthorique et combatif sont bons. Ainsi, l'administration dispose désormais de la possibilité de convoquer un personnel pour lui proposer une rupture conventionnelle. Si ce dernier n'est pas tenu d'y répondre favorablement, il n'en reste pas moins qu'une telle démarche peut être une étape dans un processus harcèlement moral toujours difficilement qualifiable juridiquement pour lui mettre la pression, saper son moral et lui donner le sentiment d'être indésirable et inutile sur son lieu de travail.

La porte est donc grande ouverte pour les coups de pression d'administrations de plus en plus managériales, qui gèrent les établissements et les services comme des entreprises dans la foulée de la mise en place de la concurrence généralisée par Parcoursup et des réformes Blanquer des lycées et de l'école de la confiance. Les personnels de l'Éducation vont ainsi se retrouver sous le feu d'attaques dignes de celles qui ont conduit aux pires tragédies lors de la restructuration de France Télécom.

À l'initiative de l'intersyndicale FSU, Sud Éducation, Force ouvrière et CGT



Les personnels de l'Éducation brestois proposent une rupture conventionnelle à Jean-Michel Blanquer

Réunis devant l'antenne brestoise de l'Inspection académique, lundi 13 janvier, 80 enseignant.es brestois.e ont proposé au ministre de l'Éducation nationale une rupture conventionnelle de son contrat.

« Employé comme ministre depuis le 17 mai 2017, votre action rime avec mensonge et déception. Les ravages humains, sociaux, provoqués par votre idéologie libérale sont criants. Constatant votre échec, nous proposons donc une rupture conventionnelle de votre contrat, dans le cadre du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 ». Sur une grande toile déployée devant l'antenne brestoise de l'Inspection académique, environ 80 enseignants ont proposé, ce lundi, une rupture conventionnelle à Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale.

Cette action symbolique avait deux buts : dénoncer à nouveau les conséquences pour les enseignants du projet de réforme des retraites. Mais aussi les craintes nées de la mise en place de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, depuis le 1er janvier 2020.

Devant l'antenne brestoise de l'Inspection académique ils ont interpellé le ministre : *« M. Blanquer, vous affirmez publiquement que la rentrée 2019 est la meilleure de toutes, mais dans les établissements, tout le monde craque, expriment, notamment, les enseignants dans une lettre adressée au ministre de l'Éducation nationale. Les démissions s'accumulent. Les postes ne trouvent pas preneurs. Certains de nos collègues, désespérés, épuisés, vont jusqu'au suicide. Nous leur rendons hommage ».*

Alors on subit ou on relève la tête et on se bat collectivement ?

Rupture conventionnelle : la procédure

Le processus de rupture conventionnelle pourra être à l'initiative de l'agent ou de l'employeur. La partie à l'origine informe l'autre de son intention par courrier. La date de réception du courrier enclenche le calendrier. A partir de cette date, l'administration convoque l'agent à un entretien. Cet entretien se tient au moins dix jours francs après réception du courrier d'intention. L'agent peut être accompagné par un conseiller syndical, désigné par une organisation représentative de son choix. L'entretien porte d'abord sur l'accord ou non des deux parties sur la proposition. En cas de désaccord de l'un ou de l'autre des parties, la procédure doit s'interrompre.

Ensuite, seront abordés les raisons de l'engagement de la procédure de rupture conventionnelle, la date envisagée de cessation définitive des fonctions, le montant de l'indemnité et les conséquences de celle-ci. Plusieurs entretiens peuvent être organisés. Si un accord est trouvé, une convention est signée entre l'agent et l'employeur. Cette convention contient au moins le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et la date de cessation définitive de fonctions. Un délai de rétractation de quinze jours francs commence un jour après la signature de la convention. Le droit de rétractation s'exerce par courrier. Si aucune des parties n'exerce ce droit, l'agent cesse ses fonctions à la date prévue dans la convention.

Le montant de l'indemnité

L'ISRC aura un montant plancher et un montant plafond.

Le montant plancher dépend de l'ancienneté. Il est composé :

- pour les 10 premières années : d'1/4 de mois de rémunération brute ;
- de 10 à 15 ans : de 2/5 de mois de rémunération brute ;
- de 15 à 20 ans : d'1/2 mois de rémunération brute ;
- de 20 à 24 ans : de 3/5 de mois de rémunération brute.

Le plafond est d'un mois de rémunération brute par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté. Pour un agent ayant plus de 24 ans d'ancienneté, le plancher sera de 9,4 mois de rémunération brute et le plafond de 2 ans.

L'ancienneté tient compte de l'ensemble des durées de service dans les trois versants.

La rémunération brute de référence est celle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Sont exclues de la rémunération brute de référence les primes et les indemnités.

Les agents ayant signé un engagement à servir à l'issue d'une période de formation doivent avoir accompli la totalité de la durée de l'engagement pour bénéficier d'une rupture conventionnelle.

L'indemnité de rupture conventionnelle sera défiscalisée et il n'y aura pas de prélèvements sociaux sur son montant.

sauf en cas de restructuration.

Et après ?

La rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi (allocation chômage).

Si un agent de L'État est réemployé sur un emploi relevant de la FPE dans les six ans suivant la rupture conventionnelle, il rembourse l'État de l'ISRC dans les deux ans qui suivent.

Un agent de la FPT ne peut pas occuper un emploi dans la même collectivité ou un établissement public ou relevant de la même collectivité dans les six ans suivant la rupture conventionnelle.

Un agent qui quitte la fonction publique est soumis aux règles de déontologie quant à son futur emploi.

La personne qui accepte cette rupture ne peut plus être recrutée par l'État pendant 6 ans.

L'IDV (Indemnité de Départ Volontaire) est donc supprimée



La CGT Educ'action 44

Université de Nantes sur la situation de l'enseignement supérieur public en Vendée

En Vendée, les collectivités territoriales s'attaquent au service public de l'enseignement supérieur, pour mieux vendre des formations privées coûteuses, avec l'argent public.

Le lundi 9 décembre 2019 avait lieu un conseil d'institut de l'IUT de La Roche/Yon. Y siégeaient, de droit, les représentants des collectivités territoriales, dont Mme Raynaud, vice-présidente de La Roche Agglomération.

Non contente d'avoir déjà permis à l'Institut Catholique de l'Ouest (ICES) de concurrencer le département GEA de l'IUT public,

- par la préparation d'une formation en comptabilité <https://ices.fr/les-formations/nos-prepas/prepa-dcg---expertise-comptable/>
- par l'installation à venir d'Audencia sur le site de la CCI yonnaise <https://www.vendee.cci.fr/presse/audencia-campus-vendee>,

Mme Raynaud, au nom des collectivités territoriales, a indiqué, ce jour-là, sous le prétexte fallacieux que les licences professionnelles du département Infocom s'installaient à Nantes l'année prochaine (au sein du prestigieux quartier de la création), qu'une formation concurrente serait mise en place par le Conseil Départemental et l'agglomération vendéenne. Pourtant, les LP en question feront toujours partie de la composante yonnaise : une partie des étudiant.es sera en alternance ou en apprentissage dans les entreprises vendéennes, l'aura du quartier de la création rejaillira sur la composante yonnaise, etc.

Il semblerait que Mme Raynaud ait été un temps notre collègue sur l'IUT (en tout cas, c'est une légende urbaine qui prétend qu'elle l'ait été. Allez savoir !) : toujours est-il que la politique qu'elle porte est bien celle des formations privées, payées sur les impôts du citoyen, et réservées aux étudiants issus des classes favorisées (s'inscrire à l'ICES ou à Audencia coûte très cher).

Pour simple rappel, le conseil départemental vendéen alloue 2,5 millions d'euros chaque année à l'ICES, « loue » gratuitement les locaux, participe financièrement pour des millions d'euros à l'extension de cet établissement dont certains étudiants se sont illustrés récemment par des actions homophobes peu glorieuses. Depuis que M. Bouard a été élu, l'agglomération de La Roche/Yon attribue chaque année plus de 120 000 euros à cette officine créée par M. Philippe De Villiers.

Pour aller plus loin, voir ici <https://cgt.fercsup.net/syndicats/pays-de-loire/universite-de-nantes/la-vie-syndicale-de-la-cgt-ferc-sup/article/lettre-ouverte-de-la-cgt-ferc-sup-de-l-universite-de-nantes-sur-le-financement>

Pour le centre universitaire départemental de Vendée, pour l'IUT, peu d'argent alloué. Bref, une politique de l'enseignement supérieur injuste socialement, et inéquitable. La CGT FERC SUP de l'Université de Nantes dénonce cette dérive féodale du schéma directeur de l'enseignement sur le territoire vendéen. Elle demande à l'État, au travers de ses représentants et élus, de faire valoir les principes du bien commun dans ce département, et non pas des intérêts privés.

Le bureau de la CGT FERC SUP de l'Université de Nantes



DROIT A LA SCOLARITÉ POUR TOUS !

Dans son préambule, la Constitution française stipule que « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture » (1958). En France, l'école est obligatoire entre 3 et 16 ans pour tous les enfants résidant sur le territoire, autrement dit, sans distinction de nationalité.

En 2016-2017 ce sont plus de 60 000 enfants allophones qui ont été scolarisés. Cependant d'importantes difficultés demeurent : d'un côté, les structures éducatives peinent à s'adapter à la réalité complexe des migrations et de l'autre les élèves allophones ne disposent pas de conditions de scolarisation adaptées à leurs besoins réels pour accéder à l'éducation comme vecteur d'émancipation et d'inclusion.

Les M.N.A. (Mineurs Non Accompagnés), ex-M.I.E. (Mineurs Isolés Etrangers) reconnus mineurs sont pris en charge par l' A.S.E. (Aide Sociale à l'Enfance) qui dépend du Conseil Général. Ces MNA peuvent être scolarisés dans les établissements publics ou entrer en apprentissage.

La situation devient inextricable lorsque les jeunes ne sont pas reconnus par les pouvoirs publics comme mineur.es. Ces jeunes déposent alors un recours juridique pour une reconnaissance de leur minorité. Ces démarches finissent par aboutir parfois au bout d'un an ou deux.

Durant la procédure de recours, ils ne sont ni mineur.es, ni majeur.es et n'ont donc aucun droit : ils ne peuvent pas être scolarisés dans les lycées publics ni entrer en apprentissage.

Les demandes d'inscriptions de ces jeunes dans les établissements publics ne peuvent pas aboutir au motif qu'ils n'ont pas de représentant.e légal.e. Ils ne sont donc pas prioritaires et ne peuvent pas effectuer les démarches d'inscription via Afflenet, le serveur académique dédié aux affectations des élèves

Ce sont donc des associations qui tentent de les prendre en charge, de les aider dans leurs démarches.

Sur l'année scolaire 2018-2019, l'UJM44* avait décidé de solliciter systématiquement les Centre d'Information et d'Orientation pour tous les mineurs en recours et en recherche d'une scolarité. Tous les jeunes se trouvant dans cette situation et dépendant de RESF, JeM, SMIR ou SJMMIE*, ont été reçus pour une évaluation

de leur niveau scolaire au CIO. Les militant.es ont ensuite accompagné chacun des jeunes au CIO pour des entretiens avec les Conseillers d'Orientation Psychologue afin de formuler des vœux d'orientation.. Les tests de niveau du CIO, associés aux vœux d'orientation émis par les jeunes, ont déterminé :

- pour certains une entrée en MLDS (Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire),
- pour d'autres une entrée en collège, CAP ou Bac pro.

Il n'y a pas eu de courrier de la commission d'affectation. Les consignes sont : sans représentant légal ces jeunes ne sont pas affectés.

Dans les établissements privés, la question du représentant légal n'est pas exigée. La demande de ces établissements est que chaque jeune ait un.e référent.e scolaire.

Les jeunes qui deviennent majeur.e.s, peuvent solliciter une inscription dans les établissements publics: ils n'ont plus besoin de représentant.e légal.e.

L'UJM44* a aussi sollicité le Défenseur des Droits et a été reçu le 15 janvier 2019. Le défenseur des droits s'est saisi de 4 situations de jeunes dont on espérait qu'ils soient scolarisés en septembre 2019. Le défenseur des droits a fait une démarche auprès du rectorat. Celle-ci n'a pas aboutie.

Les associations ont donc proposé qu'une intersyndicale des métiers de l'enseignement fasse une demande auprès du DASEN afin que les services rectoraux reconnaissent la demande de recours pour minorité comme un statut. Les Mineurs non accompagnés pourraient alors être scolarisés durant cette période d'attente qui peut aller jusqu'à deux ans dans certains cas !

Elles demandent également que ces jeunes aient une affectation après l'évaluation du niveau scolaire et l'entretien de souhait au CIO, même sans représentant.e légal.e, mais avec un référent scolaire et que les résultats de l'évaluation du niveau scolaire et de l'affectation (ou non-affectation) soient communiqués par un courrier.

C'est aujourd'hui en majorité l'enseignement privé qui se charge de scolariser ces jeunes !

« La CGT Educ'Action avec les associations et d'autres syndicats se mobilise auprès des élèves scolarisés sans papiers et leurs familles. Elle défend le droit à l'éducation des enfants et des jeunes scolarisés en France et le droit des familles de vivre en France. À l'heure actuelle, ce sont des dizaines de jeunes mineurs ou majeurs sans-papiers scolarisés qui se trouvent dans des situations de grande précarité (logement, finances) et dont l'avenir sur le territoire est plus que menacé. Pour certains, nous sommes dans des situations urgentes et dangereuses. C'est pourquoi, la CGT Educ'Action appelle tous les collègues, dans les écoles, collèges, lycées et services à se mobiliser pour la défense de tous les sans-papiers et revendique leur régularisation ! »

Liste des associations et syndicats mobilisés autour de la scolarisation : Ligue de l'enseignement ■ Sud Éducation ■ SJMMIE (Solidarité Jeunes Mineurs Majeurs Isolés Étrangers) et une représentante des étudiants de l'ARIFTS (Association Régionale du Réseau des Instituts de Formation en Travail Social) ■ Collectif Urgence Jeunes Migrants 44 (UJM44) ■ Ligue des droits de l'homme (LDH) ■ École JEM (Jeunes Étrangers Mineurs) ■ École Hors les Murs ■ SMIR (Soutien Migrants Isolés de Rezé) ■ RESF (Réseau Éducation Sans Frontière) ■ Un hébergeur ■ L'Autre Cantine ■ DMDLC (Du Monde Dans La Classe) ■ CGT (Confédération Générale du Travail) ■ FSU (Fédération Syndicale Unitaire)