



Dans ce numéro

👉 Édito – p. 2 👉 Violences policières – page 3 👉 Reprise du 22 juin – page 3 👉 De la cueillette des fraises aux enseignant·es « tire au flanc » – page 4 👉 Prime COVID – A qui le tour ? – page 5 👉 Frais de télétravail : c'est à l'Éducation Nationale de payer ! – page 5 👉 LP et apprentissage – page 6 👉 Direction d'école – page 7 👉 Des candidat·es CGT Educ'action aux Conseils d'administration – page 9 👉 Reprise pour les AESH – page 11 👉 Non titulaires : menace sur le paritarisme ! – page 12 👉 Pôle ATSS et RF – page 13 👉 CAPA Administratifs – page 13 👉 PLP et Certifiés : Avancement d'échelons et hors-classe – page 14 👉 Hommage à Jean Barberet – page 16 👉 Pour nous contacter – page 24

Après la menace du Covid-19, voilà les fermetures d'usines et des licenciements, et des efforts supplémentaires demandés à la population. La crise sanitaire a précédé la crise économique et, pour le jour d'après, patronat et gouvernement sont prêts à utiliser une fois de plus la théorie du choc contre la population : profiter du marasme économique entretenu pour imposer des coûts/coups supplémentaires aux salarié·es, jeunes, chômeur·euses et retraité·es.

Quand les salarié·es et gilets jaunes manifestaient pour des augmentations de salaire ou de pouvoir d'achat, Macron avait utilisé sa belle formule « Il n'y a pas d'argent magique ».

Pourtant, de l'argent, les différents gouvernements mondiaux en ont soudainement trouvé par milliards pour financer les aides, le chômage partiel et surtout soutenir les entreprises. Cet argent, il y en a plein les caisses du patronat et plein les banques.

Mais ce n'est pas celui-là qui sera utilisé à terme. C'est celui des salarié·es, des chômeur·euses, des précaires et des retraité·es pour payer la dette.

Car cette crise sanitaire, ils comptent bien nous la faire financer en supprimant des emplois, en augmentant le temps de travail, en diminuant les salaires, en s'attaquant aux retraites et aux services publics.

Le capitalisme n'a aucune empathie. A peine soutenu, PSA choisit de faire venir des salarié·es d'Europe de l'Est payé·es moins cher en CDI plutôt que d'embaucher les intérimaires déjà en place. Le problème n'est pas de faire venir des salarié·es, c'est d'exploiter à la fois la misère sociale ici et là-bas pour faire pression sur les conditions de vie des salarié·es d'ici et de là-bas « en même temps ».

Les « héros et héroïnes du quotidien » vanté·es l'espace de quelques semaines à la télévision voient revenir à grands pas la triste réalité des choses.

C'est bien la même chose pour les services publics et notamment les hôpitaux. Gazé·es et frappé·es quand ils manifestaient pour des embauches et des salaires, montré·es à la télévision comme des soldats exemplaires, ils doivent désormais se contenter d'une prime et d'une médaille qu'ils-elles se paieront eux-mêmes à coup d'heures supplémentaires non récupérées.

Héros et héroïnes, les personnels de l'Éducation qui se retrouvent stigmatisé·es quelques semaines après la crise, accusé·es pour certain·es d'être des décrocheurs et des « tire au flanc ».

Héros et héroïnes, les employé·es des supermarchés, frappé·es par des vagues de licenciements chez Carrefour, Casino et qui seront bien peu à toucher la maigre prime promise.

En deux mois, l'État a injecté 300 milliards dans l'économie au travers de prêts garantis aux entreprises. Il a accordé 7 milliards à Air France, 5 milliards à Renault. Il va en consacrer 18 à un « plan Marshall » pour le sec-

teur touristique. Il n'y a rien de tel pour le secteur de la Santé. Pour un gouvernement qui a annoncé en faire sa priorité, cela en dit long ! Idem pour l'Éducation, la Culture, et tous les Services Publics utiles à l'ensemble de la population. Quelles aides pour les populations les plus fragilisé·es, les 1ères victimes de la période : étudiant·es, travailleur·euses les plus, précaires, intermittent·es ? Quelles mesures urgentes pour reconstruire un futur écologique, démocratique, féministe et social ?

Dans l'éducation, malgré les discours de façade, la période du confinement n'a pas empêché le ministre Blanquer d'avancer avec sa vision ultralibérale de l'école. Avec ses vacances apprenantes dont le public visé va des « décrocheurs » à ceux qui veulent renforcer leurs compétences professionnelles

pour s'insérer ou poursuivre leurs études en passant par les 3 prépa métier, le ministre Blanquer a pour objectif de travailler les enseignements professionnels « en ouvrant les ateliers » le matin, l'après-midi étant dévolue aux activités culturelles, sportives et environnementales. A la faveur de la crise sanitaire, il s'agit de réaliser, à terme, ce vieux rêve du patronat, d'ouvrir les LP durant les vacances scolaires pour permettre l'utilisation des plateaux techniques tout au long de l'année et servir les besoins en formation des entreprises locales. De plus, l'insistance sur les enseignements professionnels renforce la vision utilitariste de la voie pro et ignore la vocation émancipatrice de tout parcours éducatif en lien avec un enseignement général de qualité.

De même, la mise en place du dispositif des « 2S2C », permettant d'aider les collectivités territoriales à accueillir les enfants qui ne pourront pas être pris en charge par les enseignant·es (groupe limité à 15) est un moyen de déléguer ce qui ne relève pas des « savoirs fondamentaux » à d'autres intervenant·es. La volonté manifeste du ministre de le pérenniser est une attaque inacceptable contre le statut des personnels en charge de ces apprentissages.

Ces dispositifs sont un pas supplémentaire vers l'externalisation des missions de service public de l'Éducation nationale. Les enseignements artistiques, culturels et l'éducation au développement durable ne peuvent être confiés à des prestataires privés, ils sont partie intégrante de la formation et doivent être dispensés par des enseignant·es.

Dans l'éducation comme ailleurs, le jour d'après s'annonce comme le jour d'avant en pire. Les travailleur·euses devront retrouver le chemin des luttes pour imposer une société égalitaire et juste ! Imposer de travailler moins pour travailler tou·tes ! Une vie digne et décente pour tou·tes !

Nous ne voulons pas rêver d'un autre monde sans rien faire, nous disons que chacun·e d'entre nous doit se préparer chaque jour à se battre collectivement pour le construire.

Le virus destructeur de l'économie ?



pour un futur écologique,
démocratique, féministe et social

édito

Karine Perraud, Hervé Guichard & Bertrand Colas, secrétaires académiques

Violences policières : un écho des deux côtés de l'Atlantique

Ces dernières semaines, une véritable révolte traverse les États-Unis avec un retentissement mondial suite à la mort de George Floyd étouffé sous le poids du genou d'un policier. Ce crime raciste fait écho en France à des crimes récents impunis, à l'exaspération d'une jeunesse qui subit au quotidien les brimades dans les banlieues, le contrôle au faciès qui n'a pas été allégé pendant le confinement, à la répression policière subie par de nombreux manifestant.es lors des mouvements sociaux depuis la loi « Travail ». N'oublions pas qu'entre novembre et mars, alors que les informations sur une future pandémie se précisaient, le gouvernement a préféré acheter des lacrymos et autres produits de « maintien de l'ordre » plutôt que de se préoccuper d'assurer les stocks de masques de protection pour l'ensemble de la population.

À la dernière manifestation nantaise pour la défense du secteur hospitalier le 16 juin, les 10,000 manifestant.es ont pu constater que le stock de lacrymos avait été largement renouvelé.

Les violences policières ont un écho tout particulier dans notre département avec une BAC qui a une réputation de cow-boys sans foi ni loi. Nos camarades de l'Union locale Sud-Loire en ont fait l'amère expérience. Par ailleurs, près de 5,000 personnes étaient réunies dimanche 21 juin pour une marche en mémoire de Steve Maia Caniço, retrouvé noyé à l'issue d'une intervention policière disproportionnée le soir de la Fête de la Musique.

Une partie de la jeunesse se révolte, c'est signe que la colère monte mais il faut transformer cette colère juste en combat pour changer radicalement de fonctionnement économique.



CGT Educ'Action 44

Reprise du 22 juin : ordre, contre ordre, désordre et autonomie !

Depuis l'annonce de la réouverture progressive des écoles, collèges et lycées, les salarié·es de l'éducation nationale ont dû être aux aguets permanents des annonces présidentielles, ou de celles du premier ministre qui précédaient la plupart du temps celles de notre propre ministre. Les allocutions télévisées faisant office de source d'informations privilégiées pour connaître le protocole sanitaire à mettre en place, la plupart du temps en quelques jours, et dans la plus grande précipitation. En plus de contraindre les collègues à devoir suivre ces cérémonies télévisées du dimanche soir, cela a pu générer angoisse et ras le bol des personnels.

Dernier épisode en date : l'annonce présidentielle, dimanche 14 juin, d'un retour obligatoire à l'École des élèves de la maternelle au collège selon des « règles de présence normales ». Ce n'est que mercredi soir 17 juin que le protocole est sorti officiellement, ne laissant, encore une fois aux écoles et aux collèges que deux jours pour mettre en place l'accueil des élèves.

Les personnels de l'Éducation nationale sont conscients que cette nouvelle organisation leur est exclusivement dévolue, une fois de plus. C'est le quatrième changement d'organisation qu'ils ont à gérer en urgence depuis le début de la crise sanitaire, tout en assurant leurs services, sans temps de concertation et sans directive ministérielle claire.

Dans l'académie de Nantes, le constat établi par les camarades réuni·es en CE régionale le 17 juin est sans appel : la responsabilité du respect du nouveau protocole est à nouveau donnée aux directions locales, la reprise se fera donc à géométrie variable selon les établissements scolaires. Les collègues PE sont débordé·es, la charge de travail qui leur incombe est colossale. De plus, l'assouplissement du protocole sanitaire, s'il permettra d'augmenter le nombre d'élèves par salle tout en leur rendant une plus grande liberté d'interagir, ne suffira pas à garantir partout la reprise de l'ensemble des élèves sur des emplois du temps normaux, notamment du fait de la surface des locaux. La communication du président et de son ministre est encore une fois hors sol et va se heurter, à nouveau, aux réalités de terrain.

La CGT Educ'action considère qu'il est inadmissible que le ministre abandonne la responsabilité de cette gestion, et des éventuelles plaintes des parents, aux seuls personnels. C'est à lui et au gouvernement d'assumer clairement les limites induites par l'application de ce nouveau protocole.

CGT Educ'Action académie de Nantes





De la cueillette des fraises aux enseignant·es « tire au flanc »

L'éloge sur le dévouement des enseignant·es par les médias et le monde politique pendant le confinement n'aura pas tenu quand l'économie devant repartir, l'École ne peut pas accueillir tous les enfants de salarié·es.

"Le retour de la vie économique butte sur l'impossibilité pour les enfants d'aller à l'école... Un ministre en première ligne dit en privé "si les salarié·es de la grande distribution avaient été aussi courageux que l'éducation nationale les français n'auraient rien eu à manger". L'éditorial de Dominique Seux sur France Inter le 8 juin a fait bondir de nombreux enseignant·es par sa triple perfidie.

Plusieurs médias se sont fait écho de la lâcheté et de la mauvaise volonté des professeur·es responsables selon eux du non retour en classe des élèves. L'Opinion évoque des "profs tire-au-flanc" et d'excuses bidon pour ne pas venir faire cours. Le journal cite un ancien membre de cabinet ministériel qui parle de "professeur·es en roue libre bien décidé·es à glisser doucement vers les grandes vacances". Pour d'autres, les enseignant·es seraient en roue libre avec un contrôle inexistant des absent·es et des directions surjouant la protection sanitaire.

Loin des yeux, loin des cours ?

De plus, une enquête de la chaîne publique France 2 a révélée que près de 40 000 des enseignant·es (information confirmée par le ministère de l'Éducation) n'ont pas travaillé durant le confinement avec quelques témoignages à l'appui d'élèves et de parents impuissants face à l'absence d'un ou plusieurs enseignant·es. Les médias insistant sur le fait qu'aucun des « décrocheurs » n'a été sanctionné.

Voilà, le prof bashing est bel et bien relancé et ce à des fins purement politiques.

L'Éducation nationale a connu depuis quelques années nombreuses contestations sur les réformes de l'Éducation et les banderoles de l'Éducation étaient non négligeables dans les manifestations contre la Loi Travail et plus récemment contre la réforme des retraites. Les grèves de personnels de l'Éducation ont peu d'impacts économiques mais entraînent un dysfonctionnement et un mécontentement des familles relayées dans la presse. L'idée que les personnels de l'Éducation sont toujours réticents aux réformes et qu'il faut « secouer le mammoth » et mettre au pas ces trublions des agents de l'École est un objectif de tous les gouvernements. La réforme de la Fonction Publique qui affaiblit les syndicats est un des outils pour aller en ce sens.

A qui profite le « prof bashing » ?

Le ministre de l'Éducation profite de la crise sanitaire pour faire avancer ses projets pour l'École. L'école en raison des contraintes du protocole sanitaire ne pouvant accueillir toute la journée la totalité des élèves, JM Blanquer a multiplié les signatures de conventions avec les collectivités territoriales pour mettre en place un dispositif, le 2S2C afin d'accueillir des élèves et compléter les rotations mises en place dans les écoles et établissements. Sous le prétexte de la culture et du sport, c'est bien un retrait de l'École qui se dessine. L'école de la rentrée pourrait voir fortement diminuer les horaires scolaires. Cela permettrait dans un premier temps d'accueillir des groupes plus réduits d'élèves sans créer de postes. Mais pour l'École ce serait reconnaître que ni l'EPS ni les enseignements artistiques n'y ont leur place.

Prime COVID – A qui le tour ?

Le décret 2020-570 du 14 mai 2020 liste les possibilités pour des agents de percevoir une prime exceptionnelle liée à la continuité des services publics dans le cadre du COVID. Au vu des critères, il y aura peu d'élu·es malgré les effets d'annonce du gouvernement. Son application au ministère de l'éducation serait réduite à trois types de personnels et on attend toujours le cadrage national (ainsi que le chiffrage) qui permettra aux académies de répartir la dotation.

- Les personnels volontaires pour assurer physiquement l'accueil des enfants prioritaires (en particulier de soignant·es) durant le confinement, quel que soit leur statut (enseignant·es, ATSS, AESH, Aed, personnels de direction...).

Le montant dépendrait du nombre de demi-journées de présence. Les rectorats et DSDEN doivent définir la liste des ayants droits sur la base d'un cadrage national : rien pour moins de 4 journées, 330 € entre 4 et 9,5 journées, 660 € entre 10 et 15,5 journées, 1000 € pour 16 journées et plus.

Il est à noter que les dimanches sont comptabilisées comme double journée.

- Les personnels réquisitionnés pour des soins Covid et pour accueil de SDF, à taux plein soit 1000 €. La quasi-totalité de ces médecins et infirmier·ères scolaires étaient en fait volontaires.

- Des personnels ATSS et ITRF ayant eu un « surcroît de travail significatif et quantifiable », en présentiel ou en télétravail, quels que soit leur lieu d'exercice. Les modalités de versement pour ces personnels sont fixées au niveau local et ce sera dans le cadre d'une enveloppe communiquée par le Ministère. Quel suspense !

Interrogé sur le sujet début juin, le Secrétaire Général n'annonçait ni groupe de travail ni montant dévolu pour l'Académie alors que le Secrétaire d'Etat Dussopt a lui annoncé un versement sur paie de juillet !

Il y a donc de quoi douter à la fois de la transparence de l'opération tant sur les montants que sur le nombre d'agents éligibles.

Pour les personnels ATSS et ITRF, c'est logiquement chaque chef·fe de service qui doit évaluer du surcroît de travail. Autant dire que selon le·la chef·fe, les collègues ne vont pas être traité·es à la même enseigne, et peut être même pas au même montant. Cela risque également de créer une zizanie entre collègues.

Les efforts de l'ensemble des personnels, notamment à travers le télétravail dans des conditions improvisées, ne sont absolument pas reconnus par l'administration.

Au CROUS, on pourra en revanche constater un peu plus de transparence puisque l'administration a convié les représentants syndicaux à un Groupe de Travail sur le sujet.

Au delà de cette prime et de la symbolique d'une nouvelle rémunération « au mérite », c'est bien pour une hausse du point d'indice pour l'ensemble des personnels qu'il faut que nous nous battions toutes et tous ensemble.

Pôle administratif et technique

Frais de télétravail : c'est à l'Education Nationale de payer !

Suite à l'annonce de la fermeture des établissements scolaires et des services le 12 mars 2020, les personnels ont fait face avec les moyens du bord à une situation inédite. Ils ont assuré la continuité administrative et pédagogique en rivalisant d'ingéniosité. Car contrairement aux fanfaronnades du ministère, rien n'était prêt.

Encore une fois, faute d'équipement par l'employeur, les personnels ont bien souvent été contraints d'utiliser au quotidien un équipement personnel (ordinateur, connexion, imprimante, consommables...) payé de leur poche. De nombreux et nombreuses collègues ont utilisé leur téléphone personnel pour appeler élèves et familles, usagers, collègues, ce qui pose des problèmes de protection des données personnelles; ou ont recouru à des logiciels privés (Discord, whatsApp ...) pour maintenir le lien dans les équipes ou pallier les insuffisances des sites de l'éducation nationale qui n'ont d'abord pas supporté le flux massif de connexions.

Que dit la réglementation ?

Dans la fonction publique, le télétravail est régi par Décret n° 2016-151 du 11 février 2016. L'article 6 dispose que : les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Le télétravail était limité à 3 jours / semaine. Le Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 a modifié le texte précédent pour légaliser la possibilité d'y recourir en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Il est alors devenu possible (et non obligatoire) d'autoriser le recours à l'équipement personnel de l'agent·e, et la prise en charge des frais d'une pièce dédiée au télétravail au domicile a été exclue (elle reste possible pour la période du 16 mars au 5 mai 2020). Mais :

1. L'usage de matériel personnel est autorisé, ce n'est cependant pas la règle. Le principe reste la fourniture du matériel par l'employeur public.
2. Cette autorisation n'invalide pas le principe énoncé à l'alinéa 1 de l'article 6, c'est-à-dire la prise en charge des coûts, qui s'appliquent du 16 mars au 6 mai 2020 car la modification n'a pas d'effet rétroactif.

L'éducation nationale doit rembourser nos frais !

Certain-es chefs de services entretiennent le flou par des périphrases du type "travail temporaire à distance" pour contourner les textes. Mais la FAQ ministérielle depuis le début de la crise COVID-19 parle bien de "télétravail" comme règle pour les personnels. Les textes qui le régissent s'appliquent donc.

Comment me faire rembourser?

1. Je demande le remboursement de mes frais de télétravail par courrier (voir modèle ci-après) à mon service gestionnaire, sous couvert de mon IEN / chef de service ou d'établissement, conformément à l'article 6 du décret Décret n° 201 6-1 51 du 11 février 2016.
2. Je joins les justificatifs des dépenses engagées : factures d'électricité, de communication, d'équipement informatique, de consommables; et pour la période du 16 mars au 5 mai, justificatif éventuel de loyer au prorata d'une pièce dédiée.

CGT Educ'Action 44

Modèle de lettre

Nom, prénom.....
 Établissement d'exercice/service.....
 Discipline/fonction.....
 Adresse.....

A M. / Mme... (service gestionnaire)
 s/c M. / Mme... (IEN, chef de service, d'établissement)

A.....le.....

M./Mme.....,

Conformément à l'article 6 du Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 qui dispose que : "Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.",

je vous demande le remboursement des frais suivants qui ont découlé de mon passage au télétravail à compter du (préciser la date) jusqu'au (préciser la date), dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 :

(Lister les frais engagés, et le montant total)

- Frais de connexion (abonnement et consommation électricité - comparatif de fibre/téléphone)
- Frais de matériel informatique (ordinateur, imprimante, consommables)
- Frais de maintenance des équipements
- Du 16 mars 2020 au 6 mai 2020, frais de location d'un bureau dédié au télétravail (au prorata du loyer et des frais de chauffage pour la pièce affectée)

Je vous demande de bien vouloir me régler ces frais sans délai, et vous prie de considérer la présente, conformément à la jurisprudence, comme une sommation de payer, faisant courir les intérêts légaux.

Veuillez agréer, M/Mme..., mes salutations distinguées

Signature :

(Joindre les pièces justificatives)

CONFINÉS AVEC BLANQUER...



Blanquer et les lycées professionnels : intérêt à géométrie variable

Déplorant le décrochage des jeunes scolarisés dans les lycées professionnels, qui toucherait 20 % des élèves, le ministre de l'Éducation nationale, Blanquer, s'est félicité de leur ouverture. Il a affirmé dans tous les médias qu'il s'agissait même de sa première priorité.

Les lycées professionnels scolarisent quatre lycéen·nes sur dix, soit 643 800 jeunes. Mais l'intérêt de ce ministre pour ces jeunes en majorité issues des classes populaires est surtout une posture, car la politique qu'il a mise en œuvre vise au contraire à démolir cette filière.

Sa réforme de l'enseignement professionnel destinée à « transformer le lycée professionnel » a été contestée dans la rue et dans la grève par des milliers d'enseignant·es, et d'élèves l'année scolaire dernière sans cependant permettre un rapport de force pour y mettre un coup d'arrêt. L'objectif de cette réforme était à la fois économique et idéologique. Elle revient en effet à réduire de 9 à 11 semaines les cours destinés aux élèves en baccalauréat professionnel, à diminuer les heures de 16 % en CAP et de 10 % en baccalauréat professionnel pour les disciplines professionnelles, de 50 % en CAP et 25 % en bac professionnel pour les disciplines générales. Réduire le nombre d'heures d'enseignement permet de diminuer les postes d'enseignement, réduire l'enseignement général en fait des futur·es salarié·es et citoyen·nes moins armé·es pour s'adapter au monde du travail et plus malléables idéologiquement.

Alors que 22 500 jeunes supplémentaires devraient rentrer dans le secondaire, il aurait fallu recruter au bas mot 1 100 professeur·es pour ne serait-ce que maintenir le nombre d'adultes dans ces établissements. Mais il n'est pas prévu de créer le moindre poste d'enseignant·e pour la rentrée 2020. Et des filières professionnelles sont supprimées. On est loin de la préoccupation du ministre de l'Éducation s'alarmant des élèves de lycées professionnels décrocheurs quand il s'agit de mettre des moyens !

1 milliard d'euros pour l'apprentissage. Pour les Lycées Professionnels : rien !

En recevant les organisations syndicales, le jeudi 4 juin, Emmanuel Macron a annoncé débloquer plus d'un milliard d'euros pour l'apprentissage. Il s'agit essentiellement de nouveaux cadeaux accordés au patronat, et surtout à celui des plus grandes entreprises.

L'apprentissage ne coûtait déjà pas grand-chose au patronat mais, de l'aveu même de Pénicaud, « le coût d'un apprenti sera quasi nul la première année pour un employeur » et ce sera même carrément gratuit si l'apprenti a moins de 20 ans !



De plus, alors qu'auparavant seules les petites entreprises pouvaient toucher cette prime, dorénavant celles de plus de 250 salarié·es pourront y avoir accès, à la seule condition qu'elles aient plus de 5 % de leurs salarié·es en alternance. Et, cerise sur le gâteau, cette prime d'apprentissage, qui était jusque-là réservée aux CAP, BEP et Bac pro, sera maintenant étendue aux diplômes allant jusqu'à la licence pro.

En plus des importantes aides déjà existantes de l'État et des Régions, ce seraient 5000 euros supplémentaires pour une entreprise qui engage un·e mineur·e. Cette aide serait sans condition pour les entreprises de moins de 250 salarié·es, et avec obligation pour les autres d'atteindre 5% d'alternant·es dans leurs effectifs à l'échéance de la mesure.

Le gouvernement n'a donc pas traîné pour répondre aux souhaits du syndicat patronal, le Medef, qui depuis une dizaine de jours réclamait de nouvelles aides pour l'embauche d'apprenti·es.

Pour tenter de justifier ce nouveau cadeau donné aux patrons, le gouvernement invoque l'explosion du chômage des jeunes et la chute de 50 % des offres d'embauche en apprentissage depuis le début de l'épidémie du coronavirus. Mais ces aides ne résoudront en rien le chômage des jeunes. Tout au plus, elles inciteront peut-être certain·es patron·nes à recruter un peu plus en apprentissage, mais ce sera de toute façon au détriment d'autres types de contrats : stages, contrats de professionnalisation, contrats aidés, intérim, CDD...

La crise sanitaire a montré la différence de statut entre les lycéen·nes qui sont élèves et les apprenti·es qui sont salarié·es. Pendant la période du confinement, alors que la totalité des lycéen·nes étaient chez eux·elles, certain·es apprenti·es étaient contraint·es d'être au travail dans leur entreprise de "formation". On peut émettre des doutes sur la qualité de la formation réelle et des conditions de travail des apprenti·es pendant cette période et dans celle qui va s'ouvrir car les apprenti·es ne sont pas des salarié·es comme les autres. Elles et ils sont dans un cursus de formation professionnelle initiale visant à leur faire acquérir une qualification. Cette crise montre que le statut le plus protecteur pour la formation des jeunes reste bien celui d'élève dans le cadre d'une scolarisation obligatoire de 3 à 18 ans.

Alors que les jeunes, notamment les alternant·es, seront les principales et premières victimes des diminutions d'emplois en cas de crise économique : ce sont de 40 000 à 60 000 licenciements d'apprenti·es qui sont prévus, plutôt qu'un énième plan de relance de l'apprentissage, la CGT Educ'action revendique un plan d'urgence pour la voie professionnelle : des moyens pour accueillir tou·tes les jeunes, améliorer les conditions de travail et permettre la réussite des élèves : un seuil maximal de 20 élèves par classe en Bac pro et 12 en CAP, des moyens pour dédoubler, des volumes horaires d'enseignements disciplinaires qui permettent l'insertion professionnelle et les poursuites d'études avec des diplômes nationaux validant une formation qualifiante reconnue dans les grilles de classification.

CGT Educ'action 44

Direction d'école : nouvelle charge du gouvernement !

Le gouvernement actuel et son ministre de l'Éducation Nationale Jean-Michel Blanquer continuent leur œuvre de déstabilisation de l'école et de dégradation programmée des services publics.

L'attaque, cette fois-ci, est lancée contre le fonctionnement actuel des directions d'école qui semblent ne plus convenir au pouvoir en place. Ce dernier n'a semble-t-il rien retenu des derniers mois.

Le triste épisode « Christine Renon » de l'automne dernier (Christine Renon, directrice d'école mettant fin à ses jours sur son lieu de travail), avait mis en évidence les difficultés du poste de direction : la solitude du métier, l'accumulation des charges administratives, le manque de moyens matériels et humains et le peu de reconnaissance de la hiérarchie. Suite aux rassemblements, aux revendications initiés par la CGT Éduc notamment, le gouvernement cédant aussi à l'opinion publique, avait envisagé une amélioration des conditions de travail de la direction d'école. Pas pour longtemps hélas...

La période de confinement et la phase délicate de la gestion du déconfinement, ont de nouveau fait peser sur les épaules des directrices et des directeurs d'écoles de lourdes responsabilités aboutissant à un état d'épuisement psychologique et physique d'un nombre considérable d'entre eux-elles. Loin d'être à l'écoute de ce mal-être, les inspectrices et les inspecteurs ont alors préféré remettre en cause nos collègues, leur état de santé plutôt que de leur venir en aide et de prendre leurs responsabilités. Méthode largement utilisée ces dernières années malheureusement...

La République en Marche revient avec une nouvelle proposition de loi (un vieux projet datant en fait des EPEP sous Sarkozy) qui envisage de modifier la fonction de directrice et de directeurs d'école. Quels changements ? Le gouvernement envisage bel et bien une loi qui prévoit de donner autorité au directrice et directeurs d'école et de nouvelles responsabilités. Cela vire à l'obsession ! La vision de l'école selon Jean-Michel Blanquer ?

Des directrices et des directeurs d'écoles qui deviendraient les supérieur-es hiérarchiques des enseignant-es de l'établissement, aux ordres du DASEN et du recteur, à l'image des établissements du second degré, à la différence près qu'ils garde-

raient le statut de PE. Évidemment, venant de ce gouvernement, on ne pouvait s'attendre à autre chose qu'un modèle hiérarchique et autoritaire...

Or on le sait bien, les PE dans leur ensemble sont attachés-es à ce fonctionnement basé sur la confiance et le travail d'équipe. Chaque décision est pesée et prise en accord avec l'ensemble des collègues. C'est ce fonctionnement qui a permis à de nombreux collègues directrices et directeurs de faire face depuis de nombreux mois à toutes les difficultés auxquelles ils-elles sont confrontés-es. Une solidarité nécessaire face aux épreuves. Une autorité hiérarchique dans les écoles sous l'autorité de l'administration amènerait inévitablement des tensions, du stress supplémentaire et une moins grande implication des PE dans le fonctionnement global de l'école. Tout ce qui a été constaté et dénoncé depuis longtemps dans le secondaire...

C'est pourquoi, la CGT Éducation revendique la mise en place d'une direction collégiale avec la création d'emplois administratifs statutaires et un temps pris sur le temps de travail de toutes les enseignant-es pour permettre les prises de décisions et une répartition des tâches. Ce temps de travail en équipe devra lui aussi être pris en compte dans le service effectif des enseignant-es. La CGT Éduc'action refuse cette réforme menée à marche forcée, profitant de surcroît de ce moment de crise, pour justifier son autoritarisme.

CGT Éduc'action 53



En septembre, des candidat·es CGT Educ'action aux **Conseils d'administration**

Comme chaque année, les élections des CA des établissements arriveront très vite à la rentrée. Il suffit de deux noms d'enseignants, de CPE, ou d'assistant·es d'éducation pour constituer une liste. La CGT Educ'action n'est pas un syndicat de division et défend – selon les situations dans les établissements – la constitution de listes CGT, CGT / non-syndiqué·es, ou de listes intersyndicales, avec comme premier soucis de rassembler et mobiliser les personnels autour de la défense de leurs droits et de leurs conditions de travail. Les listes CGT, ou celles sur lesquelles des militant·es se présentent sous le sigle CGT, doivent prendre des engagements clairs et précis face aux collègues, avant le scrutin. Elles doivent élaborer une plateforme revendicative en conformité avec l'orientation générale du syndicat.

Les candidats CGT doivent **REVENDIQUER** dans les **Conseils d'administration** :

- ✓ le respect de normes sanitaires protégeant les personnels et les élèves
- ✓ une DHG qui réponde réellement aux besoins des collègues et des élèves, ce qui le plus souvent passe par la réduction des effectifs par classe et la création de postes statutaires d'enseignant·es et d'administratifs, santé, social.
- ✓ l'arrêt de la mise en concurrence des sections, des disciplines... dans le cadre de l'application des différentes réformes
- ✓ un budget qui permette aux personnels et aux élèves de travailler dans de bonnes conditions
- ✓ en enseignement qui ne soit pas soumis aux diktat des intérêts privés (un réel contrôle sur les stages ef-

fectués par les élèves, le refus des "campus des métiers et des qualifications"...))

Pour cela, les candidat·es CGT doivent s'engager à **VOTER CONTRE** :

- ✓ le budget, lorsqu'il est clair qu'il ne répond pas aux besoins des personnels et des élèves ;
- ✓ la DHG, lorsque les classes sont surchargées ou lorsque des collègues risquent d'être victimes de mesure de carte scolaire ;
- ✓ le recours aux heures supplémentaires qui freine la création d'emplois ;

A chaque occasion, nous devons **exiger** :

- ✓ que cesse le recours aux précaires et revendiquer la titularisation immédiate et sans condition de ces personnels et le recrutement de personnels statutaires ;
- ✓ les intrusions des intérêts privés dans la définition des contenus d'enseignement et le fonctionnement des établissements ;

Etre présent au conseil d'administration ne fera pas changer les choses mais cela permet de dénoncer publiquement ce qui ne va pas dans les établissements.

Siéger au CA permet aussi de disposer d'informations qui peuvent être utiles pour construire la mobilisation des personnels contre des fermetures de sections et contre des suppressions de postes.

On le sait, c'est par la lutte collective pour nous ferons aboutir nos revendications.

CGT Educ'action 44

Quelques exemples de texte pour les professions de foi

Votez pour la liste CGT / intersyndicale

Le lycée/collège n'est pas isolé du monde. Ainsi, le vote de la DHG se fait en fonction du budget de l'État qui prévoit le nombre de suppressions (ou de créations, peut-on rêver?) de postes dans chaque secteur de la fonction publique... Il dépend aussi de la politique régionale de formation. De même, le vote du budget de l'établissement est lié à la politique régionale de subvention des établissements publics. Les pouvoirs des représentant·e-s du personnel au sein du Conseil d'Administration sont assez relatifs, la plupart des décisions n'étant pas prises par celui-ci. Ceci dit, être présent au CA, c'est avant tout un bon moyen de vous informer de ce qui se passe dans l'établissement et permet de jouer le garde-fou (nombreux sont les établissements où des groupes de pression se font élire au CA pour garantir leurs seuls intérêts). Nous serons élu·e-s au CA pour être les représentant·e-s de tous les personnels, être avec vous que ce soit dans vos rapports avec la direction locale qu'avec le Rectorat. Cela sous-entend aussi de préparer au préalable les CA avec vous et de rendre compte de ce qu'il s'y passe.

Votez pour la liste CGT / intersyndicale

Pourquoi voter pour notre liste ?

Parce que le syndicat CGT, fort de son expérience interprofessionnelle, soutient de nombreuses revendications dans le domaine de l'Éducation pour la défense de nos acquis ou la conquête de nouveaux droits (retraites, obligations de service, conditions de travail, salaire, ...)

Parce que nous nous engageons à agir ensemble:

- ▶ en débattant dans les réunions, durant les heures syndicales,
- ▶ en interpellant le Proviseur/Principal, l'Inspection académique, le Rectorat, la Région/Département,
- ▶ en se mobilisant dans l'action collective et aussi interprofessionnelle (pétition, manifestation, rassemblement, grève, occupation, ...),
- ▶ en rendant compte de nos prises de position et de nos actions.

Parce qu'un élu au CA est aussi un délégué du personnel, nous garantirons notre soutien et notre accompagnement, dans le respect de nos droits.

Cela sous-entend aussi de préparer au préalable les CA avec vous et de rendre compte de ce qu'il s'y passe.

Parce que le lycée/collège est aussi touché par les réformes nationales (qui dégradent les conditions de travail des personnels et des élèves), nous agirons sur tous les fronts.

Quel est le rôle du Conseil d'Administration ?

Le CA est une instance importante pour la vie du lycée/collège: il vote le budget, le règlement intérieur, la Dotation Horaire Globale, le projet d'établissement, les projets éducatifs et pédagogiques... Il réunit les représentants des enseignants et non-enseignants (assistants d'éducation, assistants pédagogiques, CPE...), ceux des parents, des élèves, des élus locaux...

Les membres du CA élisent en leur sein les membres de la Commission Permanente, du Conseil de Discipline, de la Commission d'Hygiène et Sécurité, et du Conseil de la Vie Lycéenne.

Les pouvoirs des représentant-e-s du personnel au sein du CA sont assez relatifs, la plupart des décisions n'étant pas prises par celui-ci. Cela dit, être présent au CA, c'est avant tout un moyen de vous informer de ce qui se passe dans le collège/lycée et permet de jouer le garde-fou.

Votez pour la liste CGT / intersyndicale

Diminution des moyens, développement d'un apprentissage concurrentiel, précarisation des emplois...

La CGT dénonce ces orientations qui fragilisent l'enseignement professionnel public, ne répondent pas aux besoins de qualification et aggravent les conditions de travail des personnels.

Bien que ces questions dépassent largement les responsabilités du conseil d'administration. Il est pourtant essentiel que les personnels y participent activement:

▶ Les élus des personnels peuvent obtenir, dans les domaines de compétence du CA, de meilleures conditions de travail pour tous, élèves et équipes pédagogiques.

▶ C'est le CA qui contrôle la mise en œuvre de la DHG, qui est décisionnaire sur les ouvertures de sections en apprentissage et contrôle le budget de l'établissement.

Vos élus agiront pour vous défendre

- ▶ En consultant les collègues sur la vie de l'établissement et en rendant régulièrement compte de leur mandat
- ▶ En contrôlant la répartition des moyens financiers et de la Dotation Horaire Globale
- ▶ En s'opposant aux suppressions de postes, aux heures supplémentaires, aux compléments de service.
- ▶ En étant vigilants sur les moyens provisoires et l'emploi de personnels précaires.



Reprise pour les **AESH** : des droits à faire respecter !

A lors que le recteur, dans son courrier adressé aux AESH le 7 mai, dans le cadre de la réouverture des écoles et établissements, se rappelait de l'appartenance pleine et entière des AESH à la communauté éducative, force est de constater que de nombreuses questions se sont posées quant aux conditions de reprise. La crise sanitaire que nous traversons ne pourrait justifier une nouvelle dégradation de leurs conditions de travail.

CONTRAT : Attention pas de modification de contrat sans accord du/de la salarié·e

Le ministère indique que « Les contrats pourront être revus, dans le dialogue, par les services compétents le cas échéant. Ces préconisations sont valables dans le premier degré et le second degré. » Attention, il ne peut pas y avoir de modification de contrat sans accord explicite des salarié·es. Cela ne peut être une décision unilatérale de l'employeur.

MISSIONS : Pas de travail hors missions pour les AESH

Le ministère reprecise les missions des AESH dans le cadre de la réouverture. Les AESH « voient leur rôle renforcé au service de la protection sanitaire de l'ensemble des élèves en situation de handicap (gestes barrière, distanciation physique et sociale). » Ces missions restent bien dans le cadre de l'accompagnement des élèves notifié·es et il n'est pas question ici d'élargir les missions en dehors de ces élèves.

NB : ne pas accepter le travail administratif, le nettoyage, la surveillance des couloirs, la prise en charge d'élèves non notifié·es ...

Que se passe-t-il en cas d'absence d'élèves à accompagner ?

Jusqu'au 22 juin voire les deux semaines suivantes, des collègues ne peuvent pas remplir leur mission en

présentiel. Le distanciel étant compliqué voire impossible, la question liée aux heures de travail effectuées se posent et donc celle de la perte de salaire éventuelle.

A partir du moment où les AESH n'ont pas d'élèves à accompagner et sont placées en télétravail, il ne peut leur être retiré du salaire, comme dans la période de mesure conservatoire pendant le confinement, l'absence des élèves notifié·es n'étant pas de leur responsabilité.

NB : Attention, cela ne doit pas conduire les autorités hiérarchiques à proposer, même sur la base du volontariat, du travail hors missions sous prétexte que les AESH devraient « faire leurs heures ». Nous savons que dans ces cas là et compte tenu du statut précaire des collègues, la notion de volontariat se transforme parfois en pressions exercées sur les collègues.

PROTOCOLE SANITAIRE : comment faire respecter la distanciation et les gestes barrières ?

Les AESH mais aussi les enseignant·es, qui travaillent auprès des élèves en situation de handicap exercent dans une grande proximité avec leurs élèves, et la distanciation ne peut se faire. La CGT Educ'action dénonce le manque de mesures adaptées pour garantir l'exercice de leur fonction dans un cadre sanitaire sécurisé.



La CGT Educ'Action Nantes répond aux sollicitations d'AESH désemployées face à cette reprise et a notamment dû intervenir auprès des autorités hiérarchiques afin de faire respecter les droits des AESH.

Pour toutes questions : n'hésitez pas à contacter le syndicat.

Pôle Non Titulaires CGT Educ'Action Nantes

Cumuler plusieurs emplois précaires : Voilà la solution miracle du ministère pour revaloriser les **AESH !**

Les organisations syndicales étaient reçues au ministère le 9 juin pour un comité de suivi sur le temps le travail et la rémunération des AESH.

Alors que l'amélioration de la situation des AESH est présentée comme un objectif du comité consultatif national AESH installé le 27 février dernier, aucune proposition satisfaisante au regard de l'urgence sociale n'est formulée par le ministère.

Des constats sans appel

La rémunération des AESH reste scandaleuse et inadaptée aux missions faites sur le terrain. Si le cadre de gestion de 2019 a mis en place une légère amélioration par une prise en compte des heures invisibles mais qui reste très insuffisante, force est de constater la non application de la circulaire qui a engendré nombre d'abus qui persistent encore. Par ailleurs, les temps incomplets imposés sont la règle : malgré leur demande de travailler à temps plein, les AESH sont massivement maintenus à temps incomplet (souvent sur des quotités de 62%).

Les augmentations de rémunération liées à l'ancienneté ne sont pas toujours appliquées laissant de nombreux·ses AESH à l'indice plancher (Indice 329) parmi les salaires les plus bas de la Fonction publique. Le salaire moyen est de 760 euros !



La solution du ministère : le cumul d'emplois !

La seule piste évoquée pour augmenter les rémunérations est d'augmenter le temps travaillé en proposant des missions hors fonction AESH et en multipliant les contrats de travail à temps incomplet avec différents employeurs, ce qui maintiendrait de fait les AESH dans la précarité. Ces pistes vont à l'encontre de l'objectif de professionnalisation et de reconnaissance des missions des AESH par un véritable statut. La réalité est que la flexibilité imposée par les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL's) n'a pas permis d'aboutir à des contrats à temps plein, comme promis par le ministre.

Pour la CGT Éduc'action, les propositions du ministère de travail hors fonction en multipliant les contrats avec d'autres employeurs sont inacceptables ! Elle espère que des solutions concrètes seront portées sur la revalorisation de la grille indiciaire et sur l'évolution des conditions d'emplois. L'urgence est sociale et politique. La CGT Éduc'action exige une revalorisation salariale immédiate et conséquente pour les AESH !

Pôle Non Titulaires CGT Educ'Action Nantes

Pour les **Non titulaires** aussi : menace sur le paritarisme !

La CGT Educ'Action Nantes exige le maintien des CCP d'étude des avis et d'affectation des agents.

A lors que la CCP d'étude des avis défavorables et/ou réservés pour le renouvellement des contrats devait se tenir le 9 juin selon le calendrier initial, le rectorat, en raison de la crise sanitaire et des retards dans les opérations de gestion des personnels a reporté cette CCP à une date ultérieure (non connue au moment où nous bouclons le Repères). La CGT Educ'Action Nantes exige que cette CCP se tienne avec les mêmes compétences. Nous tenons à souligner que cette CCP peut faciliter le dialogue parfois plus difficile dans les établissements scolaires auprès des chef-fes d'établissement. Ainsi, nous demandons systématiquement l'examen 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.

Si le recteur venait à décider unilatéralement de réduire la compétence de cette CCP et de ne pas y traiter les questions d'ordre individuel liée à la reconduction des contrats, ce serait contraire aux textes et une remise en cause fondamentale du droit opposable des agents. L'article 1-2 du décret 86-83 modifié par l'article 1 du décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 mentionne notamment que les CCP « peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels... »

La question des avis défavorables et réservés est donc bien dans le champ de compétence des CCP, la CGT Educ'Action Nantes exige son maintien.

Quoi qu'il arrive : la CGT Educ'Action défend les personnels !

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

Par ailleurs, la CGT Educ'Action Nantes craint vivement que le rectorat annule la CCP d'affectations des agents du mois de juillet. A l'instar de ce qui se passe chez les titulaires pour qui les CAPA de mobilité de carrière sont supprimées depuis janvier 2020 (Loi de transformation de la Fonction publique), il est fort à parier que le rectorat en fasse de même pour les agents Non titulaires. Depuis de nombreuses années, la CGT Educ'Action Nantes revendique des affectations qui soient transparentes, claires et qui se fassent en fonction du respect des barèmes de chacun. Force est de constater que le rectorat de Nantes avait fait des efforts dans les phases d'affectation. La fin de la CCP des affectations serait un nouveau coup dur et un recul pour les agents. Il y a une véritable détermination de l'administration à mettre fin à toute transparence dans la gestion des affectations des personnels.

QUELS DANGERS ? Opacité TOTALE dans les phases d'affectation
Application arbitraire des règles par l'administration
Renforcement du pouvoir hiérarchique sur les collègues non titulaires

Fonctionnement du Pôle ATSS et RF

Depuis les dernières élections professionnelles de 2018, la CGT s'est développée chez les personnels administratifs et techniques, titulaires comme non titulaires avec des élu·es au CTSA, en CAPA et en CCP.

Cette activité a donné lieu à la structuration d'un pôle d'une quinzaine de camarades de plusieurs départements de l'Académie qui ont participé à plusieurs reprises à des formations et des réunions de pôle sur Nantes.

L'objectif est de former de nouveaux militant·es et de mutualiser notre activité syndicale pour le faire connaître, l'étendre, partager les informations.

Notre travail militant CGT (mais également dans un cadre intersyndical) a notamment permis d'étendre notre audience en services (Rectorat mais également à la DSDEN 72) et dans les établissements et depuis l'année dernière dans le Maine et Loire.

Les militant·es de la CGT ont notamment été très actives pendant toute la période de lutte contre le projet de Réforme des Retraites.

Au quotidien, beaucoup de personnels administratifs et techniques sont livrés à eux-mêmes, notamment dans les EPLE et la CGT a essayé de s'adresser à l'ensemble des agents, notamment dans la période particulière du confinement pour informer les personnels sur leurs droits. Reste à la majorité des collègues à s'emparer de ces informations, et ne pas se laisser faire sans rien dire.

Tout ce travail a également apporté des adhésions régulières de nouveaux camarades dans les différents SDEN de l'Académie. C'est une juste traduction de l'engagement militant de chacun·e et le signe que l'activité de la CGT dans les services et EPLE est perçue favorablement par les collègues.

A nous de poursuivre ce travail pour gagner de nouveaux droits.

Pôle administratif et technique

CAPA administratifs

Une expérience de courte durée

Lors des dernières élections professionnelles, la CGT avait obtenu des élu·es dans les CAPA des personnels administratifs.

Avec la réforme de la Fonction Publique et le COVID, le calendrier de cette année a été particulièrement bousculé.

La CAPA avancement promotion et liste d'aptitude SAENES d'avril s'est déroulée le 9 juin.

La CAPA avancement des ADJENES de mai n'a toujours pas de date mais sera probablement fixée à l'automne prochain.

Ce sera la dernière année puisque les CAPA disparaissant quasiment du paysage à compter de 2021.

Concernant les mutations, il n'y a même plus de barème pour permettre aux collègues de se situer avec la mise en place des lignes directrices de gestion.

Chaque agent sera désormais livré à lui même tant sur les mutations (dès 2020) que pour l'avancement (2021).

Qu'en sera-t-il des possibilités de contestation des décisions pour les agents ? Quel droit de regard des représentant·es syndicaux, notamment sur les listes d'aptitude et les mutations ?

Sans remettre en cause le professionnalisme des collègues de la DIPATE, les règles seront encore moins transparentes à l'avenir.

Bien souvent nous avons entendu les collègues reprocher le caractère opaque de ces instances et ne pas comprendre, notamment sur les listes d'aptitude, comment étaient choisis les « heureux·ses élu·es ». Il y a en effet de quoi s'interroger, sachant que si l'administration a le dernier mot, nos élu·es avaient le mérite de défendre les dossiers et d'argumenter en essayant d'être le plus objectif possible.

A l'issue de chaque CAPA, la CGT a adressé un compte-rendu commenté de l'instance à l'ensemble des agents concernés par le champ de celle-ci. C'était ça aussi la garantie d'être transparent et de rendre compte du mandat donné par les personnels lors des élections.

Pôle administratif et technique – Coordination CAPA





CAPA

d'avancement d'échelon (28 mai 2020)

CAPA présidée par Marc Vuléon
Secrétaire de séance : CFDT
Elue CGT à distance : Laëtitia Bompays

Comme pour les autres commissions administratives pendant le confinement, cette CAPA s'est tenue à distance. Ce mode de réunion n'est pas satisfaisant et ne peut remplacer les réunions en présentiel. Les échanges entre syndicats sont impossibles, le son n'est pas bon (certains mots ne sont pas entendus ou il y a des grésillements...) et il n'y a plus de relations humaines dans les échanges.

La CAPA de promotion et de passage d'échelon est une des dernières commissions paritaires. Cette CAPA est pourtant encore très attendue par les collègues, car elle représente la seule réelle possibilité de compenser en partie la perte de pouvoir d'achat.

Commentaires CGT

Cette CAPA virtuelle est aussi pour nous l'occasion de dénoncer, de nouveau, la réforme de la fonction publique qui ne permet plus aux élus des personnels de représenter et de défendre les collègues auprès du rectorat. On l'a déjà vu pour la préparation du mouvement intra, beaucoup, comme nous, sont scandalisés qu'on ne puisse plus se réunir pour vérifier ensemble les barèmes des collègues, pour assurer un égal traitement à toutes et tous.

Pour rappel, conformément au statut particulier des professeurs certifiés, les anciennetés détenues dans les 6ème et 8ème échelons de la classe normale peuvent être bonifiées d'un an.

Le recteur établit, pour chaque année scolaire, d'une part, la liste des professeurs certifiés qui sont dans la **deuxième année du 6e échelon** de la classe normale, d'autre part, la liste des professeurs certifiés qui justifient d'une **ancienneté dans le 8e échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois**. 30 % des collègues dans cette situation bénéficient de bonification d'ancienneté.

Le recteur attribue les bonifications d'ancienneté après avis de la commission administrative paritaire compétente à hauteur de 30 % de l'effectif des professeurs inscrits sur chacune de ces deux listes.

Les collègues sont départagés de la façon suivante : Tous les avis « excellents » sont promus.

Les avis très satisfaisants et satisfaisants sont classés en fonction d'un barème qui comprend : 300 points pour les « Très satisfaisant », 200 points pour les « Satisfaisant » Afin de permettre un pré-classement des candidats qui ont eu la même appréciation finale « Très satisfaisant » et « Satisfaisant. Pour départager les collègues, le résultat du PPCR et leur ancienneté dans le corps sont pris en compte (4 points par item EXC, 3 par item TS, 2 par item S, 1 par item AC. Le nombre d'années dans le corps est multiplié par deux.

Commentaires CGT

De nombreuses situations échappent à l'examen du barème en l'absence de publication de la répartition des items chaque fois que les enseignants ont reçu un avis global du recteur EXCellent. De ce fait, la CAPA n'est une nouvelle fois cette année pas en mesure de vérifier l'application des règles que sur moins de la moitié du contingent de promotions. En effet, pour les agents au 6e échelon, sur 100 promouvables 56 sont promus au 7e échelon en raison de l'avis EXC soit 56%. Même chose au 8e échelon, avec 49 avis EXC sur 86 promotions soit 57% de la cohorte.

Du 6 au 7ème :

Nombre de promouvables : 336
Appréciations recteur : 56 EXC, 170 TS, 100 S, 8 AC et 2 NR
Nombre de promus : 101 (seulement des avis EXC et TS)

Du 8 au 9ème :

Nombre de promouvables : 289
Appréciations recteur : 49 EXC, 163 TS, 67 S, 10 AC et 0 NR
Nombre de promus : 87 (seulement des avis EXC et TS)

Commentaires CGT

La Cgt a défendu la parité hommes/femmes et l'égal traitement entre les collègues



CAPA

Avancement accéléré 6e-8e échelons et Hors-classe (18 mai 2020)

Cinq enseignant-es pouvant bénéficier de rendez-vous de carrière ne l'ont pas obtenu/accepté.

Campagne de promotion accélérée du 6^e au 7^e échelon

- 30% des effectifs étaient promouvables parmi les agents ayant deux ans d'ancienneté dans l'échelon.
- 28 des 94 collègues promouvables ont été promu-es : 18 femmes (59,6% des promouvables et 60% des promu-es) et 10 hommes (40,4% des promouvables et 35,7% des promu-es).

Campagne de promotion accélérée du 8^e au 9^e échelon

- 30% des effectifs étaient promouvables parmi les agents ayant 18 mois d'ancienneté dans l'échelon.
- 28 des 85 collègues promouvables ont été promu-es : 9 femmes (49,5% des promouvables et 36% des promu-es) et 16 hommes (50,5% des promouvables et 64% des promu-es).

Campagne de promotion accélérée à la hors-classe

- 637 collègues étaient promouvables.
- Le ministère a décidé de 108 promotions pour l'académie.
- Les barèmes et items proposés ont été maintenus.

Commentaires CGT

Les textes officiels mentionnent l'obligation de l'administration d'offrir une carrière sur deux grades.
Les rendez-vous de carrière doivent permettre cet avancement.

Les élu·es CAPA PLP de la CGT Educ'action

Jean Barberet (1939-2020)

Notre camarade Jean Barberet, né en 1939 est décédé le 30 mars 2020.

Dès l'âge de 20 ans, il est salarié d'une entreprise sous-traitante comme caréneur. Il travaillera pendant 25 ans pour les Chantiers Dubigeon. Il monte la section syndicale CGT, la cinquantaine de salarié-es adhèrent-es. Il dénoncera le fait que tous les ouvriers meurent de la silicose bien avant l'âge de la retraite. (articles dans l'Humanité et la Tribune).

A la fermeture des chantiers, il est sans emploi pendant 2 ans. Il entre ensuite à l'Education nationale comme agent de service à l'Enna /Arago, il prend sa retraite en 1987.

Maryvonne, son épouse, est elle aussi une militante CGT de longue date, elle a été secrétaire du SGPEN. Nous lui renouvelons ainsi qu'à ses trois enfants et petits enfants notre sympathie.

CGT Educ'action 44

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

CGT Educ'action Mayenne

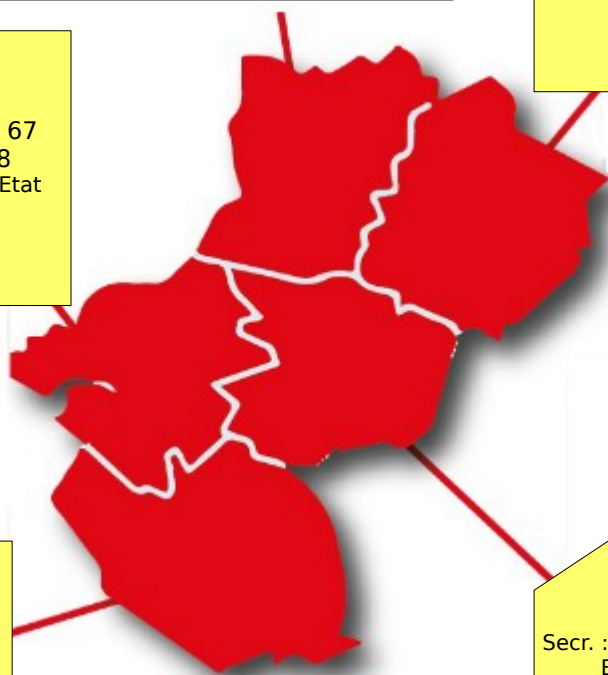
Secrétaires : Véronique Heisserer 06 83 85 98 52
et Christine Pau 06 12 71 20 60
17 rue St Mathurin 53000 Laval
53@cgteduc.fr cgteduc53.blogspot.fr

CGT Educ'action Sarthe

Secrétaire : Thomas Hubert
06 43 98 65 63
4 rue d'Arcole
72000 Le Mans
72@cgteduc.fr

CGT Educ'action Loire-Atlantique

Secr. : Gaëtan Papillon 06 72 49 32 67
Et Karine Perraud 07 71 68 37 58
Maison des Syndicats 1 Place Gare de l'Etat
44276 Nantes
(permanences: mardi et mercredi,
hors vacances scolaires)
44@cgteduc.fr



CGT Educ'action Vendée

Secr. : Caroline Drouvot
07 50 04 1315
16 Bd Louis Blanc BP 226
85006 la Roche-sur-Yon Cedex
85@cgteduc.fr

CGT Educ'action Maine-et-Loire

Secr. : Alexandre Petit 07 69 48 10 22
Bourse du Travail – Case 84
14 Place Imbach 49100 Angers
02 41 25 36 18
(permanences: mardi après-midi,
hors vacances scolaires)
49@cgteduc.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

A. Plessis elusadmin.nantes@cgteduc.fr 06 27 36 77 51

CAPA des Adjoint.es Administratifs/ves

Patricia Berlaud elusadmin.nantes@cgteduc.fr

CCP des agents non-titulaires ATSS

Barbara Fouché barbara.fouche@hotmail.fr 06 52 25 86 07
Céline Franco celyne.franco@gmail.com 06 18 88 25 95

CAPA des Adjoint.es Techniques

Salima Guedouar salima072@gmail.com 06 37 08 33 58

CAPA des PLP elusplp.nantes@cgteduc.fr

Hervé Guillonnet 06 77 88 23 28
Daniel Louargant 06 86 21 46 42
Julien Lecrivain 06 74 36 39 75
Karine Perraud 07 71 68 37 58
Bertrand Colas 06 23 33 67 99
Véronique Heisserer 06 83 85 98 52

CAPA des Certifié.es eluscertifies.nantes@cgteduc.fr

Laëtitia Bompays 06 76 58 89 21
Ifig Lebreton 06 08 45 40 04

CCP des enseignants, éduc., orientation non-titulaires

Willy Mézille (titulaire) et François Dumenil (suppl.)
nantes@cgteduc.fr

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