



En ce début de vacances, une trentaine de militants des établissements du CNEAP et de l'UNREP de toute la France s'est retrouvée pour suivre une formation syndicale animée par Pierre HOUSSAIS secrétaire national en charge de ce secteur.... S'informer sur les textes, échanger sur les pratiques, débattre et repartir avec plein d'énergie pour continuer la campagne électorale, tels étaient les objectifs des participants...

S'appuyer sur le bilan pour faire campagne

Certes la question des obligations de services est récurrente depuis des années mais un historique des actions conduites par la Fep-CFDT depuis 20 ans a permis de montrer ce que nous avons obtenu et que nous avons tendance à oublier : le RETREP ou ATCA, le reclassement de 2000 collègues en catégorie 3, les indemnités kilométriques pour les agents enseignant sur deux établissements, la prise en compte dans l'ancienneté des services de maître d'internat et de surveillant d'externat (MISE), les nouveaux concours : Reconnaissance des Acquis de l'expérience Professionnelle (RAEP)...

Des adhérents écoutés

La Fep-CFDT n'est pas seulement une organisation revendicative. Grâce à un réseau de correspondants d'établissements dans la quasi-totalité des établissements, elle peut consulter régulièrement ses adhérents pour être force de proposition dans les organisations où elle siège. Ainsi le mandaté ou la mandatée Fep-CFDT porte non pas son avis mais les avis des collègues. Les participants ont pris connaissance des résultats de trois enquêtes récemment réalisées : quelle répartition des épreuves terminales et du CCF pour évaluer les élèves ? Quel mode d'évaluation pour le CAPA SMR ? Enseigner avec des publics difficiles.

Droit privé

La plupart des participants à cette formation exerçant un mandat soit de représentants du personnel soit de délégué syndical est donc concernée par les questions plus spécifiques aux collègues de droit privé. C'est pourquoi au cours de ces trois jours, nous avons retrouvé nos collègues de droit privé également en formation pour traiter certains sujets. Ainsi un travail sur la Formation Professionnelle Continue (FPC) nous a permis de découvrir les règles de prise en charge des divers dispositifs de formation et les évolutions du fait de la dernière loi sur la FPC, en particulier la suppression du Droit Individuel à la Formation (DIF) remplacé par le Compte Personnel de Formation (CPF).

Autre sujet abordé en atelier : la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Obligatoire comme son nom l'indique dès lors qu'il existe une section syndicale et dans les établissements de plus de 50 salariés, cette négociation qui doit respecter des règles définies par la Code du travail, est loin d'être conduite dans tous les établissements. Pourtant cette capacité à se mettre d'accord devrait contribuer pas seulement à octroyer une prime mais à améliorer les conditions de travail.

La NAO est aussi nationale et se déroule en Commission Paritaire Nationale (CPN). Alain DEBOUTTE secrétaire national mandaté dans cette commission a présenté les différents sujets actuellement ou depuis longtemps sur le feu. En effet depuis déjà 10 ans, la convention collective unique est à l'ordre du jour. Plusieurs raisons expliquent cette lenteur ... Entre autres la loi sur la sécurisation de l'emploi (14 juin 2013) a obligé les partenaires sociaux à négocier des accords sur le temps partiel, la complémentaire santé. Autre sujet développé par Diégo LEON (secrétaire national en charge du droit privé Fnogec) : la prévoyance.

Deux autres groupes de travail

Animés par Jean-Michel SEROT et Pierre HOUSSAIS, deux groupes ont travaillé respectivement sur la liste des sujets à aborder lors d'une entrevue avec un DRAAF et les textes et les modalités d'application relatives aux obligations de service.

Mardi 21 octobre 2014

Deux élections pour le et la CCM : quelle organisation ? Comment gagner ?

Jean-Christophe LEBLANC présente la composition de ces deux instances et surtout les évolutions. La CCM devient paritaire avec voix délibératives seulement pour l'administration et les organisations syndicales de salariés. Les cinq chefs d'établissements désignés par leurs pairs auront voix consultative. Il va donc s'agir d'être convaincant face à l'administration. Le nombre d'élus représentant les enseignants passe de cinq à huit. Leur rôle ne change pas. La CCM est compétente pour donner un avis sur l'avancement, les promotions, l'accès à la hors classe, le mouvement de l'emploi, les demandes de CIF et les sanctions disciplinaires.

Le CCM nouvelle instance comprendra 10 représentants de l'administration et 10 représentants des organisations syndicales. Les chefs d'établissements ne siégeront pas mais pourront être invités à titre d'experts. Cette instance aura pour mission de donner un avis sur les projets de textes statutaires relatifs aux enseignants.

Deux élections mais seuls les résultats des élections **AU CCM** seront pris en compte pour mesurer la représentativité des organisations syndicales. Ces résultats seront déterminants. En effet ils permettront d'attribuer le nombre de sièges à chaque organisation syndicale dans de nombreuses instances.

Obtenir le plus grand nombre de voix, faciliter la tâche des délégués aux bureaux de vote y compris dans les établissements qui votent par correspondance, prévoir l'organisation du vote quand l'établissement compte plusieurs sites, ne pas oublier les collègues absents (maladie, formation, n'ayant pas cours le 4 décembre), autant de points qui ont fait l'objet de nombreux échanges et qui vont donner lieu à la création d'un mini guide.

On attend un texte du ministère pour que les délégués au bureau de vote spéciaux puissent être libérés de cours pour exercer leurs fonctions aux bureaux de vote.

Encore et encore, les obligations de service !

Cette fois sous l'angle juridique avec la participation de Monique Bergamelli (Secrétaire nationale en charge du pôle juridique à la fédération). L'action juridique ne peut porter que sur le décret. Mais l'action politique est donc aussi nécessaire.

Précision aussi sur le paiement des heures de délégation : une décision récente de justice indique qu'il n'est pas obligatoire pour les établissements d'établir des bulletins de salaire.

Pedagofep

Un réseau pédagogique créé par la Fep-CFDT pour répondre à diverses demandes :

- ==> **recueillir des avis sur les projets de réforme, de référentiels..**
- ==> **échanger avec des collègues avant une inspection**
- ==> **échanger des cours, des références bibliographiques, des CCF**

Actuellement plus de 300 personnes sont inscrites sur ce réseau. Ce réseau doit-il évoluer ? Si oui, comment ? Est-ce que d'autres sujets plus transversaux pourraient faire l'objet d'échanges pour construire des positions Fep-CFDT, mais sans que cela ne devienne un forum...

Réflexion à poursuivre...

Mercredi 22 octobre 2014

Comment gérer une baisse de DGH dans un établissement ?

Sujet développé par Jean-Michel SEROT élu CCM et qui a bien mis en évidence qu'outre les textes à respecter, les différents documents à compléter de la Demande De Principe (DDP) à la fiche d'acceptation d'un licenciement, le plus important réside dans l'anticipation.

Gérer les ressources humaines dans un établissement consiste entre autre à faire coïncider les compétences aux besoins. Une perte d'heures dans une discipline voire une suppression de poste est souvent prévisible et peut donc faire l'objet d'échanges avec les représentants du personnel. Ce qui permet avant de licencier une personne, d'envisager toutes les solutions possibles. Si malheureusement le licenciement est inéluctable, des mesures sociales existent et il convient également de les examiner. Rappelons aussi qu'une perte de DGH se traite à différents niveaux à commencer par l'établissement puis au sein de la cellule régionale de l'emploi et enfin au niveau national grâce nos élus à la commission consultative mixte.

Déroulement de carrière d'un enseignant

Encore 1050 collègues en catégorie 3. L'an passé, 193 contractualisations en catégorie 2 et 4 ont été obtenues par la Fep, parfois difficilement ! Le nombre de promotions par liste d'aptitude était nettement supérieur ces dernières années à celui de cette année, et l'on va vers l'extinction de ces listes d'aptitude exceptionnelles. En 2015 il y aura 39 et 61 promotions respectivement en catégorie 2 et 4.

Autre mode de promotion : les concours et en particulier depuis l'année dernière le concours nouveau (RAEP) plus accessible pour des personnes ayant quitté les bancs de l'université depuis un certain nombre d'années. En 2014, 86 lauréats pour 243 candidats et 139 places soit un taux de réussite nettement supérieur à celui des concours « traditionnels ».

Ces deux modes de promotion permettent d'obtenir une progression de traitement et surtout pour les lauréats aux concours un accès à la hors classe nettement plus rapide puisqu'ils obtiennent 40 points.

Les priorités jusqu'au 4 décembre :

- Continuer d'inciter nos collègues à répondre aux enquêtes : leur avis est important
- Inciter les collègues qui ne sont pas satisfaits à contester leur annexe II
- Gagner les élections :
 - ◆ **en diffusant la prochaine newsletter aux sympathisants pour montrer que la Fep-CFDT est active et innovante**
 - ◆ **en allant rencontrer les collègues dans leurs établissements,**
 - ◆ **en accompagnant les délégués aux bureaux de vote y compris dans les établissements où on vote par correspondance avec un vade-mecum,**
 - ◆ **en relançant le vote avec deux SMS aux délégués d'établissements**

Au final, deux jours et demi de formation intenses et conviviales qui permettent de mettre des visages sur des noms, de s'approprier les textes pour mieux les faire appliquer dans son établissement, de partager d'autres réalités dans les établissements de nos collègues et de repartir booster avec une dose de vitamine.