



✉ 29@sudeducation.org

site <http://sudeducation29.infini.fr>

# Contre la casse des retraites, contre l'appauvrissement des retraité.e.s, En grève jeudi 5 décembre !

Appuyé sur le rapport Delevoye publié en juillet 2019, le gouvernement et le président de la république veulent imposer au plus grand nombre un nouveau recul social en matière de retraite. Cette nouvelle étape de destruction vient s'ajouter à la réforme de l'assurance chômage qui risque de faire tomber dans la pauvreté des milliers de personnes quand 85 % des embauches sont en CDD, dont 60% de moins d'un mois.

**Nous rejetons le projet de régime « universel » par points** car ce système ne garantit aucun niveau de retraite puisque le montant de la pension dépendra de la valeur du point, décidée par le gouvernement au moment où on partira en retraite, et revue chaque année. Seul le niveau de cotisation est défini. Le régime « universel » par points c'est la disparition des 42 régimes de bases et complémentaires qui prennent en compte les spécificités professionnelles ou les contraintes particulières des différents métiers. C'est aussi la suppression de dispositifs de départs anticipés liés



à la pénibilité pour un nombre non négligeable de travailleurs/ses.

**Nous rejetons l'allongement de la durée de vie au travail.** L'instauration d'un âge pivot à 64 ans en dessous duquel un départ sera puni d'une nouvelle décote constituerait un véritable recul de l'âge de la retraite. L'allongement de la durée de cotisation, c'est exactement la même chose. Dans un cas comme dans l'autre, c'est le travail à vie quand des millions de jeunes aspirent à trouver un emploi. Si les anciens travaillent plus longtemps, les jeunes seront plus longtemps chômeurs, chômeuses ou précaires.

**Nous rejetons le calcul du niveau de pension sur l'ensemble de la carrière** plutôt que sur les meilleures années, ou les 6 derniers mois dans la fonction publique.

Fin de l'édito en page 4

Directeur de la publication : Olivier Cuzon  
Imp par nos soins n°de CPPAP 0419505227

## Suite de l'édito

Cette méthode de calcul pénaliserait encore davantage les plus petits salaires, celles et ceux qui ont subi le temps partiel, les périodes de chômage ou de précarité. Cette méthode de calcul creuserait encore les écarts au détriment des femmes.

## Cette réforme est une réforme contre notre système solidaire de retraites.

Elle baisserait une fois de plus le niveau de pension de toutes et tous. Elle vise à pousser celles et ceux qui ont encore un salaire suffisant vers les systèmes d'assurance privée où chacun joue sa retraite en bourse, les autres devant se contenter d'un minimum baptisé « universel ».

## Les vieux dans la misère...

### De cette société là, on n'en veut pas.

Salarié.e.s, fonctionnaires, actifs/ves, retraité.e.s, chômeurs/ses, étudiant.e.s, syndiqué.e.s, non syndiqué.e.s, militant.e.s associatifs/ves ou politiques, Gilets Jaunes, rouges ou verts, hommes

## Retour des EPEP et statut des directrices et directeurs d'école

### Une instrumentalisation du suicide de Christine Renon

Un nombre significatif d'enseignant-e-s du premier degré ne veulent pas de supérieur-e hiérarchique dans l'école : un statut de directrice ou directeur ne changera en rien les conditions de travail des personnels de l'éducation nationale. Ils et elles veulent de la considération et des moyens.

Blanquer. De même la loi sur les EPEP (établissements publics sur l'enseignement primaire), projet ressemblant furieusement aux EPSF (établissements publics des savoirs fondamentaux) fait surface. C'est une instrumentalisation insupportable du suicide de Christine Renon.

## Retiré de la loi, il revient par la fenêtre

Le 3 octobre, alors qu'il est interviewé sur RTL sur le suicide de Christine RENON et que le même jour les personnels manifestent leur solidarité à leur collègue et leur ras le bol par des rassemblements, Blanquer remet sur la table le statut des directeurs et directrices d'école, chose qui avait mobilisé nombre d'enseignant-e-s tout au long de l'année dernière et qui avait été retiré de la loi

## Les jeunes dans la galère...

Un camarade de Lyon a tenté de s'immoler par le feu. Cet acte désespéré et politique alerte sur les conditions précaires des étudiant.e.s privé.e.s de bourses dans un système universitaire de plus en plus concurrentiel : manque de bourse, montants insuffisants, logements CROUS insalubres ou insuffisants

et femmes attaché.e.s au progrès social, nous voulons nous battre dans l'unité par des actions, des manifestations, des grèves avec l'ensemble des forces sociales pour une retraite digne qui s'inscrit dans la continuité du salaire.

- Pour la retraite à 60 ans.
- Pour une pension à 75% du revenu d'activité. Pas de pension inférieure au Smic.
- Pour une durée de cotisation à 37,5 ans.
- Pour la ré-indexation des retraites sur le salaire annuel moyen
- Pour la prise en compte des années d'études, de formation et de recherche d'emploi.

**A la RATP comme à la SNCF, la reconduction de la grève sera à l'ordre du jour.** Les syndicats doivent s'inscrire dans cette logique pour gagner et faire reculer le gouvernement. Nous appelons les personnels à multiplier les réunions pour préparer la grève, échanger sur les suites immédiates à lui donner et à préparer un mouvement d'ampleur pour s'opposer à cette attaque en règle.

dans nos écoles où les directeurs et directrices d'école deviendraient de simples gestionnaires. La maltraitance institutionnelle ne s'arrêtera pas avec un échelon hiérarchique supplémentaire, au contraire. Les directeurs et directrices d'école sont des collègues qui participent à un travail d'équipe qui est gage de qualité dans le 1er degré. Instituer un échelon hiérarchique supplémentaire aurait des conséquences néfastes sur les équipes, ne faciliterait pas le dialogue des personnels pour gérer le quotidien, isolerait davantage les directeurs et directrices et surtout n'arrangerait en rien nos conditions de travail. Avoir un échelon hiérarchique sur son établissement n'est pas une garantie contre la souffrance au travail, bien au contraire : on le voit dans le second degré.



## Conditions de travail

# Le CHSCT : un contre pouvoir syndical

C-H-S-C-T. Dans l'Éducation nationale, ces cinq lettres restent mystérieuses pour de trop nombreux collègues. Et pour cause... la mise en place des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'existe que depuis 2011.

### 30 années de retard...

En 1982 pourtant, les lois Auroux donnent aux commissions d'hygiène et de sécurité du privé, CHS, (créées en 1947) le droit de se pencher sur les conditions de travail des salariés. Mais l'État-patron, tout «socialiste» qu'il fût, décide qu'en ce qui concerne «ses» salariés, celles et ceux de la fonction publique, il peut se permettre de déroger au Code du travail: il n'y aura pas de CHSCT pour les fonctionnaires!

De 1982 à 2011, il n'existe alors que des Commissions d'hygiène et de sécurité dépourvues de toute une série de prérogatives qu'ont obtenues les CHSCT du privé. Dans le public: pas de droit d'alerte, pas de délit d'entrave, pas de pouvoir d'expertise, pas de recours à l'inspection du travail, etc. C'est en novembre 2009 seulement que le ministre de la fonction publique signe un accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique avec sept des huit organisations syndicales représentatives. Cet accord, notre Union syndicale Solidaires a refusé de le ratifier car nombre de dispositions pourtant présente dans le Code du travail et favorables aux salariés n'y figuraient pas.

### Conditions de travail : ne pas plier !

Pour autant, les CHSCT dans l'Éducation nationale sont des instances où l'action syndicale est possible. Les représentant-es du personnel y ont seul-es le droit de vote. Par ailleurs, les avis émis par un CHSCT, comme les procès-verbaux de ses séances, sont autant de preuves pouvant être opposées à l'employeur en cas d'action juridique.

Un autre droit important dont dispose le CHSCT est le droit d'alerte qui oblige l'employeur à apporter une réponse à une situation estimée potentiellement dangereuse par les représentant-es du personnel. Pour cela, les syndicalistes intervenant en CHSCT, ou sollicitant ce comité, peuvent s'appuyer sur les registres santé et sécurité au travail, obligatoires dans tous les services, toutes les écoles et tous les établissements scolaires et universitaires. Le CHSCT peut aussi

déclencher des enquêtes sur le lieu de travail. Ce qui permet de parler des conditions de travail réelles des personnels pour mettre l'administration devant ses responsabilités. C'est en tout cas dans cette optique de contre-pouvoir que Sud éducation compte user de cette nouvelle instance.

La prise en compte des conditions de travail en CHSCT est un point d'appui pour notre syndicalisme: elle permet de porter la question du travail, de son sens, de son organisation, au sein même de ces instances, face à l'employeur. C'est l'occasion d'y dénoncer les restructurations, d'y mettre en accusation les dérives du management capitaliste dans le service public d'éducation comme le poids néfaste de la soumission hiérarchique et de pointer leurs conséquences pour les personnels. Pour nous, il faut d'ailleurs toujours continuer d'articuler cela avec l'action collective, avec les luttes et le rapport de force.



### Obstacles, entraves et inégalités : le ministère ne veut pas des CHSCT

Mais là où le bât blesse dans l'Éducation nationale, c'est que les CHSCT n'ont été créés par l'arrêté du 1er décembre 2011 qu'à l'échelle de l'académie et du département. Lorsque le nombre de salarié-es censé-es y être représenté-es s'élève à plusieurs milliers ou dizaines de milliers, il est difficile de leur faire remplir toutes leurs fonctions.

Pourtant, si le Code du travail était respecté, ce qui n'est pas le cas, c'est à partir de 50 salarié-es que devrait être créé un CHSCT: concrètement cela signifierait que la quasi-totalité des lycées, lycées professionnels et collèges devraient avoir un CHSCT, que pourraient être créés des CHSCT dans les circonscriptions du 1er degré, mais aussi pour les personnels des rectorats et des IA, des CDDP et CRDP... C'est ce qu'exige Sud éducation qui revendique la création de CHSCT dès 50 salarié-es, comme dans le privé. Mais ce n'est vraisemblablement pas le souhait du ministère. Pourtant, qui d'autre que les personnels sait ce qu'ils et elles vivent au quotidien? Oui, les salarié-es peuvent et doivent agir directement sur leurs conditions de travail! Et notre outil syndical est disponible pour cela.

## Réforme du bac et E3C (épreuves communes de contrôle continu)

# Quand la précipitation confine à la panique...

Dans un courriel du 8 octobre 2019, le Secrétaire général de l'Académie de Rennes écrivait : "Le groupe de travail sur la réforme du baccalauréat du 8 novembre 2019 a été programmé à une date qui ne me permettrait pas de vous exposer tous les éléments de ce dossier. Aussi, je souhaite la reporter en décembre [...]. Le groupe de travail se tiendra le mardi 3 décembre à 9h30 au rectorat de Rennes".

### L'organisation chaotique des E3C

Les épreuves communes de contrôle continu, dites E3C, s'organisent en trois sessions : au deuxième et troisième trimestre de l'année de première et au deuxième trimestre de l'année de terminale. Elles sont censées être anonymes mais on a du mal à voir comment l'organiser matériellement avec les mêmes moyens humains ! Les examinateurs-trices aux épreuves orales ne sont donc pas censées être les enseignant-e-s de l'élève.

Les notes obtenues aux E3C ne peuvent pas être prises en compte dans les notes des bulletins trimestriels : les trimestres avec les sessions d'E3C risquent d'être démentiels en termes de nombre d'évaluations ! Les élèves passeront leur temps à être évalués et les profs passeront le leur à corriger au détriment des enseignements. Pour les élèves qui ne seraient pas dans des conditions dites "normales" de scolarisation, des sessions d'E3C seront organisées à chaque fin d'année de cycle terminal.

L'organisation des épreuves d'E3C risque d'être ubuesque: elles sont censées se dérouler «dans la mesure du possible dans le cadre des emplois du temps



### Fin des mutations contrôlées par les CAP

# SUD éducation dénonce un projet managérial

Le 5 novembre dernier se tenait un Comité technique ministériel consacré à la présentation de la mise en œuvre de la loi dite de "transformation de la fonction publique" à l'Éducation nationale.

### Quel est le but du ministère ?

Jusqu'alors, le système est relativement simple : les barèmes sont présentés aux organisations syndicales en commission paritaire. Le barème de chaque personnel demandant sa mutation est calculé de manière vérifiable, sur la base de critères objectifs : ancienneté dans le poste, rapprochement du lieu de résidence de la ou du conjoint-e, handicap, etc. Les vœux sont ensuite accordés en fonction du barème.

Sous couvert de simplification, le ministère :

- vide les CAPA et CAPD de leur substance en leur retirant la compétence d'élaboration des barèmes. À la place, des "lignes directrices de gestion" seront présentées en comité technique ;

- empêche les élu-e-s de contrôler la bonne application du barème avant que les décisions ne soient prises par l'administration ;

- augmente fortement la proportion de postes à profils qui échappent à tout contrôle.

### Passe-droits, erreurs, manque de transparence

Le contrôle par les organisations syndicales garantit un niveau minimal de transparence des mutations, et les contestations étaient peu nombreuses. Avec ce que prépare le ministère, les passe-droits, erreurs, manque d'information aux personnels sont amenés à se multiplier. Les personnels des services administratifs ne sont pas assez nombreux pour absorber ce surcroît de travail énorme :

ce qui se profile, c'est un fiasco des mutations cette année scolaire et les suivantes, à l'image de ce qu'a donné le mouvement inter dans le premier degré l'année scolaire passée.

Questionné à ce sujet par SUD éducation, le nouveau DGRH s'est contenté de répondre qu'il ne s'agit pour lui que d'un manque de formation des personnels administratifs, et qu'il n'y aurait aucun recrutement pour faire face à l'ampleur de la tâche.

Enfin, le décret soumis au CTM prévoit une augmentation importante du nombre de postes à profils, ouverts au recrutement par les services RH des rectorats et des DSDEN, et également aux chef-fe-s d'établissement du second degré. Cela renforcerait de manière inédite le pouvoir des directions d'établissement et renforcerait les

normaux » en évitant de banaliser plusieurs jours pour l'épreuve. Les établissements peuvent se coordonner pour organiser les épreuves en commun. Alors que le ministère annonçait vouloir simplifier l'organisation du bac, on ne peut que constater la désorganisation et la surcharge de travail que cette précaution va entraîner !

### Des banque des sujets non encore disponibles

Dans chaque établissement les sujets seront choisis parmi ceux de la banque nationale par des professeur-e-s désignés par les chef-fe-s d'établissement.

Le choix est guidé par les progressions et les apprentissages localement mis en œuvre. Les sujets de la banque nationale ne pourront pas être modifiés. Malgré cette dernière précision, c'est clairement un choix très

local des sujets d'épreuves communes qui sera fait détruisant un peu plus le caractère national de l'examen.

Le ministre Blanquer a écrit que le baccalauréat allait être remusclé, mais essentiellement sous les angles du stress pour les élèves et de l'augmentation de la charge de travail des enseignants. Quant à son choix de l'adjectif «simplifié» (!), ce deuxième qualificatif laisse pantois tant l'usine à gaz que représente cette nouvelle mouture du bac nous semble aux antipodes de l'idée de simplification.

Le tout organisé dans la plus grande précipitation et à marche forcée. L'idéal pour mettre les élèves en situation de réussite et les équipes pédagogiques en situation de pouvoir les y aider...

inégalités territoriales déjà à l'œuvre, en renforçant la désertification de certains territoires moins attractifs pour les personnels, alors même que le rapport Mathiot-Azéma sur l'éducation prioritaire recommande également la mise en place de postes à profils.

### Le droit à la mobilité menacé

Il ne s'agit pas pour SUD éducation d'idéaliser un paritarisme dont on connaît les limites et les dérives, notamment la cogestion. Mais derrière les compétences des CAP, ce sont bien les droits de toutes et tous à la mobilité qui sont menacés.

En effet, en vidant les CAP de leurs compétences, il s'agit pour le ministre de faire sauter les verrous en ce qui concerne un certain nombre de droits collectifs, et de renforcer la gestion managériale des carrières.

À l'opposé de cette école et de cette fonction publique de la concurrence et de la compétition entre personnels, nous revendiquons :

- un service public garant des droits des personnels ;
- l'abrogation de la loi dite de transformation de la fonction publique ;
- le retrait de tous les projets de décret d'application de cette loi.