



SEP 66

24, rue François Servent
66100 Perpignan
☎ 04 68 50 23 01

Février 2008

Les membres du bureau
régional Languedoc-



Quelques responsables

SECRETAIRES :

Margaret NAMURA
magnamura@hotmail.com

Paul CHICHET
pchichet@gmail.com

TRESORIERE :

Agnès LEGRAND
agnes.legrand@gmail.com

PRIMAIRE et CCMD :

Christine GABRIAC
Kiki.gabriac@free.fr

SECONDAIRE :

Anne-Marie DELBREIL
delbreil.anne-marie@wanadoo.fr

PERSONNEL OGEC :

Paul CHICHET
pchichet@gmail.com

RESPONSABLE AGRICOLE :

Stéphane GALAN
Stephane.galan@free.fr

CCMA :

François LEPINAY
☎ 06 20 92 49 06
francois.lepinay@wanadoo.fr

FORMIRIS :

Hélène MAYER
helene.mayer@cegetel.net

SOMMAIRE

p2. Emploi des maîtres : inquiétudes.

p3. Personnel OGEC : le point sur les négociations.

p4. Rencontre avec le ministre.

DES DÉFIS À RELEVER - DES ACQUIS À PRÉSERVER

Adresse électronique du syndicat : **pyrenees.orientales@fep.cfdt.fr**

Personnel OGEC Première séance de négociation des partenaires en phase

La CPN du 13 décembre dernier a débuté par une séance de négociation, la première depuis la mise en place du chantier de révision des classifications des personnels AES et d'Education décidé lors de l'accord salarial de juin 2007. L'objet de cette négociation était de faire valider par tous les partenaires des décisions issues des réflexions menées par les deux groupes de travail paritaires.

Deux groupes de travail œuvrent en effet depuis octobre sur les critères classants d'une part, et l'identification des métiers existant dans le champ professionnel d'autre part. Le travail issu du groupe concernant l'identification des métiers n'a pas fait l'objet de négociation, son degré d'avancement ne le permettant pas encore. Cette séance de négociation poursuivait un double objectif: en premier lieu clarifier la notion de critère classant. Puis, pour certains critères suggérés par le collège des employeurs en groupe de travail et qui avaient soulevé bon nombre de questions voire de réticences, il s'agissait de décider s'il paraissait envisageable et souhaitable de les conserver.

Des précisions de vocabulaire indispensables

Par critères classants on entend les éléments qui permettent de positionner le salarié dans une catégorie; à l'embauche sont souvent pris en compte des critères qui relèvent de la fonction que l'on souhaite confier au salarié. Ces critères liés à la fonction revêtent pour la plupart un caractère objectif et n'avaient pas été remis en cause au sein du groupe de travail. D'autres critères classants avaient été évoqués et plutôt considérés comme critères de reconnaissance du travail réellement exercé au sein de l'entreprise. Ce sont ceux-là dont la définition méritait d'être précisée. Ils ne seront plus appelés au sein du chantier critères de reconnaissance mais critères classants liés à la personne.

Les critères retenus :

Deux types de critères donc : les critères liés

à la fonction et ceux liés à la personne, pour certains, il s'agissait de décider s'il était acceptable de les faire figurer dans une classification revisitée qui aurait pour conséquence une grille de rémunération tendant à s'individualiser. Pour ce qui est des critères liés à la fonction la CPN a décidé de retenir: le degré d'autonomie, de responsabilité et le niveau de diplôme requis pour exercer la fonction. Pour ce qui est des critères liés à la personne, ont été retenus ancienneté, formation, pluri compétence et investissement dans la fonction.

Une séance consensuelle

Le consensus s'est fait rapidement autour des éléments qu'il paraissait opportun de conserver. En effet, manifestement le collège des employeurs a le même souci que celui des salariés dans sa recherche du maximum d'objectivité devant être retenue en vue de l'évaluation du salarié. Des critères peu ou difficilement objectivables avaient été évoqués en groupe de travail, mais ayant fait l'objet de réticences fortes de la part du collège des salariés, ils n'ont pas été retenus: c'est réellement un bon point qui marque de la part du collège des employeurs une réelle volonté de négocier et de faire fonctionner le dialogue social au sein des entreprises.

Quelles conséquences pour le salarié ?

Deux types de critères lui seront appliqués: à l'embauche et dans la perspective d'une éventuelle évolution de carrière d'une part: les critères liés à la fonction. Au cours de l'Entretien Annuel d'Evaluation et de Développement d'autre part: les critères liés à la personne. Chaque critère sera hiérarchisé et fera l'objet d'une pesée aboutissant à la rémunération. Des évolutions qui peuvent inquiéter mais en aucun cas paniquer; il est en effet prévu tout un arsenal de garde-fous préconisé tant par les salariés que par les employeurs. Point d'étape validé par tous et sérieux du dialogue social permettent de préparer avec sérénité la prochaine CPN qui se réunira début janvier en groupe de travail pour faire avancer la réflexion sur les critères liés à la personne.

Catherine Schlachter

Le livre vert est annoncé pour fin janvier 2008

Mise en place le 24 septembre dernier, la commission Pochard, chargée de travailler sur l'évolution du métier enseignant, devait initialement rendre son rapport (état des lieux argumenté et prospectives) à la fin du mois de décembre. Lors du bilan d'étape auquel les organisations syndicales étaient conviées le 10 décembre dernier à La Sorbonne, il a été annoncé que ce rapport ne serait remis que fin janvier 2008.

C'est devant 27 représentants d'organisations syndicales d'enseignants (Sgen-CFDT, Fep-CFDT, Unsa-Education, FSU, FO, CGT, CFTC, FAEN, EIL, Spelc) que la commission Pochard sur la revalorisation du métier d'enseignant a présenté son bilan d'étape. Bilan qui lui a permis de faire le point sur les travaux effectués depuis le 1^{er} octobre, date de lancement de la concertation, et de donner les principales problématiques retenues.

Bilan des travaux effectués

Depuis le 1^{er} octobre, la commission a procédé à cinquante et une auditions (organisations syndicales, experts, associations), a visité les différents types d'établissements existants, s'est très régulièrement réunie en plénière. De plus, pour avoir des éléments de comparaison, elle s'est également déplacée à l'étranger (Canada, Angleterre, Finlande, Belgique) et a commandé une enquête à l'image de ce qui avait été fait en 1972 par la commission Joxe.

Quatre tables rondes se sont par ailleurs tenues au cours du mois de novembre et, pour compléter le tableau, une étude sur la rémunération des enseignants et son évolution par rapport à d'autres catégories professionnelles à niveau de qualification comparable a été demandée à l'Insee. Il est prévu que cette dernière étude soit présentée aux organisations syndicales en janvier.

Enfin, un forum sur le sujet avait été ouvert sur le site du ministère de l'Education. L'ensemble de ces travaux a permis aux membres de la commission tout à la fois de connaître la perception qu'ont les enseignants de leur métier, de recueillir leurs attentes et celles des partenaires du monde de l'éducation, de commencer à tracer des prospectives. C'est donc toute cette matière première qui doit servir de base à l'élaboration du livre vert dont la parution est repoussée à fin janvier.

Les axes du livre vert

Le rapport, qui fera état des questions qui font consensus ou non, sera composée d'une partie "diagnostic" et d'une partie "réflexions" élaborées avec la plus grande liberté possible et en utilisant le plus d'éléments possibles de comparaisons internationales. Le diagnostic portera sur les points suivants: les enseignants aujourd'hui, les modalités d'exercice du métier, la gestion des enseignants, la perception du métier ... Quatre grandes problématiques feront l'objet de la partie "réflexions-propositions". La première d'entre elles concerne bien sûr les "missions et les conditions d'exercice du métier", thème du TEQ Enseignants mené par la Fep-CFDT. Tout en prenant en compte les revendications des organisations quant à la reconnaissance de toutes les tâches assurées aujourd'hui par les enseignants, la Commission ne s'interdira aucune piste exploratoire sur le temps de service (diminution du face à face, annualisation). La place de l'établissement au regard de l'objectif de réussite de l'école, des élèves, sera le deuxième axe de proposition de la Commission avec une réflexion sur l'autonomie des établissements. Le recrutement et la formation des enseignants auront également leur place dans le rapport, la Commission souhaitant aussi explorer la voie de l'entrée dans la fonction enseignante en cours de carrière professionnelle. La quatrième piste portera sur la carrière avec différents thèmes comme l'évaluation des enseignants, la formation continue, l'affectation des néo-titulaires, la mobilité, la seconde carrière, la rémunération ... thèmes sur lesquels les attentes des collègues sont fortes. Il restera ensuite à voir quel sort sera fait par le Gouvernement à ce livre vert.

Chantal Jouneaux

Des inquiétudes fondées pour l'emploi des maîtres

Au titre d'une part, du respect du plafond d'emplois prévu par la Lof, d'autre part, du "Travailler plus pour gagner plus" cher à Nicolas Sarkozy, c'est à une coupe sombre dans les emplois que va procéder le ministère de l'Education nationale pour la rentrée prochaine. Ce sont ainsi mille quatre cents emplois - dont deux cents postes aux concours - qui sont retirés à l'enseignement privé sous contrat avec des conséquences sur l'emploi des maîtres qui risquent d'être dramatiques.

"Faire des économies", voilà la consigne que Bercy a donnée au ministère et dont le respect passe par des suppressions nettes, dans le second degré, d'Equivalents Temps Plein (ETP) ainsi que par la transformation d'emplois en heures supplémentaires. C'est là une politique que la Fep-CFDT condamne fermement tant pour ses conséquences sur la qualité de l'enseignement que pour ses impacts sur la gestion de l'emploi des maîtres.

Toujours moins d'emplois pour...

Entre les conséquences des mesures démographiques (moins cent cinquante ETP), les retraites de moyens de remplacement (moins cent soixante-quinze ETP) et les retraites-transformations de moyens permanents et de moyens de remplacement en HSA (moins huit cent soixante-quinze ETP), ce sont quasi toutes les académies qui devront préparer la rentrée 2008 avec des emplois en moins. C'est une donnée nouvelle pour certaines académies tandis que d'autres verront une nouvelle fois leur dotation amputée. Et comble de l'ironie, ce sont toutes celles qui ont rogné sur les heures supplémentaires pour sauver l'emploi et donner du travail à un maximum de personnes qui vont subir les plus fortes transformations d'ETP en HSA ! Tout cela parce que le ministère impose un pourcentage incompressible d'heures supplémentaires. A croire qu'il eut mieux valu procéder à des "licenciements" sur les dernières années au mépris du partage du travail : la pilule serait aujourd'hui moins amère ! Et quels emplois seront ainsi transformés en HSA ? Le ministère a une solution sim-

pliste : il suffit que les chefs d'établissement trouvent pour ce faire des services vacants aujourd'hui occupés par des délégués auxiliaires et/ou des services libérés suite à des départs en retraite. Quand ces transformations seront effectuées, que restera-t-il pour résoudre les pertes, donner un premier emploi définitif aux lauréats validés et placer pour validation les nouveaux ? Il va sans dire que la Fep-CFDT va exiger que ces transformations se fassent partout dans la plus totale transparence : informations des élus des établissements, de tous les enseignants et des élus en CCMA.

Plus de précarité et d'inégalités

Le risque est bien sûr grand de ne pouvoir répondre aux besoins de tous dans de telles conditions. Et les conséquences sont facilement identifiables : des contractuels en perte horaire et donc, dans le privé sous contrat, en perte de salaire, voire même en perte d'emploi, des nouveaux titulaires qui risquent de ne pas trouver d'emploi, des délégués auxiliaires qui iront pointer au chômage... Les situations précaires vont donc s'amplifier... Et pourtant, n'est-ce pas à la rentrée 2008 qu'est prévue la mise en œuvre dans le privé sous contrat de la loi de 2005 sur la déprécarisation des délégués auxiliaires et suppléants ? Oui, mais comment dans ce contexte de pénurie de postes ? Par ailleurs, non seulement source de chômage, la politique des HSA va aussi conduire à des injustices et inégalités, certains gagnant plus alors que d'autres seront soit sans travail, soit en perte de salaire. Comment le ministère voit-il la cohabitation dans une même salle des professeurs d'enseignants payés en heures supplémentaires en sus de leur temps complet avec d'autres maîtres amputés d'une partie de leur salaire ? Quant à la composition des services, le ministère a beau dire qu'il n'est pas question de convertir un temps complet en un temps incomplet assorti de HSA, le niveau des retraites est tel que certains maîtres en perte non résolue n'auront peut-être pas d'autre solution que de compenser par des heures supplémentaires, sur l'année ou ponctuellement ! Il est nécessaire d'avoir une réaction forte face à une telle politique par la mobilisation de tous : signons la pétition nationale proposée par la Fep-CFDT (voir ci-contre et notre site www.fep-cfdt.fr).

Chantal Jouneaux

Texte de la pétition proposée par la Fep-CFDT

- ▶ **Oui à l'amélioration du pouvoir d'achat**
- ▶ **Oui au partage du travail**
- ▶ **Non aux licenciements**
- ▶ **Non à la transformation d'emplois en heures supplémentaires**

Les décisions budgétaires du Gouvernement imposent une diminution conséquente des moyens d'enseignement (sept cents emplois) ainsi qu'une transformation de sept cents autres emplois en heures supplémentaires. Au total mille quatre cents emplois seront ponctionnés dans l'enseignement privé sous contrat à la rentrée 2008.

Pour appliquer cette directive, les rectorats attribueront aux établissements une Dotation Globale Horaire (DGH) revue à la baisse, constituée en deux parties. Une première partie donnera les heures postes (emplois) et une seconde les Heures Supplémentaires Années (HSA). Les HSA constitueront un pourcentage imposé (et différent suivant les académies) de la DGH.

Les conséquences sont dramatiques et inacceptables. En effet, certains enseignants se verront proposer des heures supplémentaires alors que dans le même temps des collègues seront en perte d'heures ou d'emploi, des nouveaux enseignants titulaires peineront à trouver un poste et de nombreux délégués auxiliaires rejoindront l'ANPE.

La Fep-CFDT rappelle qu'une seule heure supplémentaire peut être imposée dans nos services : pendant que quelques-uns gagneront un peu plus en travaillant plus, d'autres seront mis au chômage. Oui à la revalorisation du pouvoir d'achat mais pas au prix de l'emploi d'un collègue !

Nous dénonçons ces mesures injustes qui suppriment massivement de l'emploi, nuisent à la qualité de l'enseignement et permettent à l'état de réaliser des économies en refusant d'augmenter le pouvoir d'achat de l'ensemble des personnels.