

# CFDT infos

Dispensé de timbrage Lyon 03 PPDC



**Cfdt**  
Enseignement  
Privé du Rhône



PR 069/09/664-AN Déposé le 23/11/2012

*Trimestriel. N° 33 de novembre 2012*



## Un peu de respect, s'il vous plaît !

**Le 06 octobre dernier, 1 500 salariés des établissements relevant de la Fnogec ont manifesté (sous la pluie !) à Paris pour faire part de leur colère face aux diktats des employeurs dans le cadre des négociations sur la nouvelle convention collective.**



On aurait pu croire en 2010, lors de l'accord sur les classifications, que les employeurs avaient pris conscience de la nécessité de moderniser les relations sociales avec les personnels de droit privé. Certes, la négociation avait été difficile, et dans beaucoup trop d'établissements la mise en œuvre des nouvelles classifications s'est faite de façon chaotique, voire avec de la mauvaise volonté, quand ce n'était pas de la mauvaise foi... Mais quand même, la reconnaissance du travail réel effectué par chaque salarié était à l'ordre du jour.

Un an plus tard, les employeurs dénonçaient la convention collective... Et depuis, on en revient aux bonnes vieilles habitudes : tout faire pour ne pas augmenter la masse salariale et pour réduire ou supprimer les avantages conventionnels. Ce que les employeurs ont accordé d'une main en 2010, ils entendent maintenant le reprendre de l'autre en 2012.

L'argument qui revient systématiquement est que certains établissements (en particulier les petites écoles primaires) ont de sérieuses difficultés financières et ne peuvent assumer une augmentation de la masse salariale. Certes... Mais il serait grand temps que l'enseignement catholique organise une mutualisation de ses moyens de façon à ce que les établissements riches, voire richissimes, soient solidaires des autres établissements. La solidarité serait-elle un mot tabou dans la communauté catholique ? Allons bon !

Et de toute façon, jamais nous ne pourrions accepter que la bonne gestion financière d'un établissement soit automatiquement synonyme de régression sociale, puisque c'est bien de cela dont il s'agit actuellement, avec les propositions (exigences...) des employeurs dans le cadre de la négociation sur la convention collective. Comme tous les salariés de n'importe quelle entreprise, les personnels Ogec ont droit au respect.

Depuis un an, le chantage (augmentation du temps de travail, sinon rien) est la méthode de dialogue du collège employeurs, avec en plus la menace d'en revenir à l'accord de branche de 1999 : pour tous les salariés, 1 610 heures de travail et 6 semaines de congés payés.



**Les propositions des employeurs se résument donc à ceci : "le purgatoire, sinon l'enfer".**

Ce n'est pas acceptable. Pas plus que ne l'est la mauvaise foi des employeurs quand ils diffusent auprès des salariés un document intitulé "*vers un accord équitable*" et dans lequel toutes les régressions envisagées sont présentées de façon fallacieuse comme de nouveaux avantages accordés aux salariés (*notre article pages 3 et 4*).

**Dominique Simonet**

**Sommaire** : P. 2 : éditorial ; P. 3-4 : convention collective ; P. 5 : concours de recrutement ; P. 6 : CDI ; P. 7 : concours réservés ; P. 8 : mouvement de l'emploi ; P. 9 salaire des enseignants ; P. 10 : changement de recteur ; P. 11 : agricole ; P. 12-13 : commission juridique ; P. 14 : refiscalisation des heures supplémentaires ; P. 15 : vie syndicale ; P. 16 : TPE

**Directeur de publication : Dominique Simonet**  
**SEPR-CFDT, 214 avenue Félix Faure, 69441 Lyon Cedex 03**  
**ISSN : 1251-0815**  
**Imprimeur : Sup'Copy, 6 rue Salomon Reinach 69007 Lyon**

## Convention collective des personnels Ogec : l'attente...

**Impossible de donner la moindre information sur l'évolution des négociations sur la convention collective des personnels Ogec, pour la bonne et simple raison que la situation est, à l'heure où nous écrivons ces lignes, toujours totalement bloquée sur le problème du temps de travail et des avantages conventionnels (repas et autres).**

Les propositions des employeurs ont été largement diffusées auprès des salariés dans un document on ne peut plus douteux, intitulé "*vers un accord équitable*", ce qui a pu laisser croire à certains que syndicats et employeurs étaient sur le point de signer un accord. Il n'en est rien ! Dans plusieurs établissements, le document des employeurs a même été remis à tous les salariés avec leur feuille de salaire de septembre.

### Temps de travail des personnels d'éducation

Les employeurs ne veulent pas déborder de leur exigence de faire passer les personnels d'éducation à 1 470 heures annuelles, soit une augmentation de 41 heures. Ils ont proposé, en contrepartie, une augmentation de 2,5 % du salaire. Sauf que 41 heures de plus par an, cela correspond à une augmentation du temps de travail de 2,9 % ! Ce que les employeurs proposent, c'est donc tout simplement une baisse du taux horaire...

Par ailleurs, quand on discute avec des chefs d'établissement (en Commission Paritaire Régionale, par exemple) tous nous disent que cela impliquera que les personnels d'éducation travaillent pendant les vacances scolaires, mais qu'ils n'ont pas la moindre idée de ce à quoi ils vont pouvoir les occuper ! Un chef d'établissement lyonnais a volontiers reconnu que dans ces circonstances, il n'embaucherait plus de personnels d'éducation à temps complet. Le temps partiel a de beaux jours devant lui ! Tragique logique...

### Avantages conventionnels

Les employeurs cherchent bien à les réduire autant que possible. Dans une affiche diffusée dans les établissements, nous avons passé en revue toutes les régressions proposées par les employeurs. Nous n'en reprendrons ici que trois à titre d'exemple, pour les détailler.

**Maintien de salaire en cas de maladie** : la convention collective prévoit actuellement le maintien du salaire par l'employeur à 100 % dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail (après un an d'ancienneté). Les employeurs veulent imposer deux jours de carence (et donc de perte de salaire) aux salariés Ogec en cas d'arrêt maladie : "*Le salarié sera indemnisé par l'employeur dès le 3ème jour d'absence*". Voilà un bel exemple de régression sociale. Rappelons qu'en France, 80 % des salariés ne sont pas affectés par les jours de carences, parce que ceux-ci sont pris en charge par leur employeur (en raison de dispositions de la convention collective, ou par accord d'entreprise). Les employeurs souhaitent donc que les personnels des établissements catholiques rejoignent les 20 % des salariés les plus défavorisés à ce sujet...

**Contribution des familles** (montant de la scolarité pour les personnels qui ont des enfants scolarisés dans un établissement catholique) : les employeurs proposent que "*pour se mettre en conformité avec la réglementation, la réduction de la contribution des familles sera portée [ramenée !] au montant toléré (actuellement 30 %) par la Sécurité Sociale*". En réalité, aucune réglementation ne limite cette participation de l'employeur à 30 % ! Il ne s'agit absolument pas de se mettre en conformité avec la réglementation mais de ne pas payer de charges sociales (car au-delà de 30 % de prise en charge par l'employeur, ce dernier doit payer des charges sociales).

**Pause repas** : les employeurs proposent que "*si la durée de cette pause est inférieure à trois-quarts d'heure, elle sera rémunérée et considérée comme temps de travail effectif. Elle s'appliquera à tous les salariés*". Il s'agit d'un faux avantage, car pour l'employeur, il suffira d'organiser les services de manière à attribuer 45 minutes de pause, auquel cas le salarié n'aura pas droit à la rémunération de ces 45 minutes de pause. Actuellement, les personnels d'éducation non cadres ont droit à 30 minutes de pause rémunérée si la pause est inférieure à 45 minutes. Dans de nombreux établissements, les pauses ont déjà été rallongées et portées à 45 minutes, et beaucoup de salariés ont ainsi vu cet avantage disparaître.

Ces trois exemples démontrent la mauvaise foi des employeurs qui tentent de cacher l'évidence : leur volonté de faire des économies sur le dos des salariés.

Les employeurs affirment qu'en raison des reclassifications, la masse salariale a augmenté en moyenne de 5,8 %. Mais d'abord le salaire des chefs d'établissement est inclus dans ces 5,8 %... Ensuite, ils ont compté dans cette augmentation le 1 % chichement octroyé lors de la négociation annuelle de 2011. Les reclassifications ont bien globalement débouché sur une augmentation de la masse salariale, mais pas dans la proportion annoncée. Et enfin, les employeurs omettent de mentionner que ces trois dernières années, les salariés ont vu leur pouvoir d'achat régresser en raison de l'inflation qui n'a pas été compensée par l'augmentation de la valeur du point Fnogec.

## Des négociations sous haute tension

**Officiellement, "l'accord de substitution" doit être signé au plus tard le 14 décembre. Or les positions se radicalisent de part et d'autre, éloignant toujours davantage la perspective d'une éventuelle sortie de crise.** A la demande de l'ensemble des organisations syndicales, et prenant acte de l'incapacité du collège employeurs à mener la négociation sur la convention collective, le Ministère du travail est entré dans la danse. Les négociations devaient donc se dérouler sous son égide dans le cadre d'une commission paritaire mixte.

Sauf que les employeurs contestent la légitimité de cette commission paritaire mixte... Le 05 novembre dernier la crise s'est amplifiée, comme le rapporte ce communiqué de l'intersyndicale (CFDT, CFTC, SPELC, CGT, CGC, FO) :

*Les partenaires sociaux ont été réunis ce jour en Commission Mixte Paritaire sur convocation du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.*

*Le collège employeur a de nouveau contesté la légitimité de la tenue de cette commission.*

*Le représentant de la Direction Générale du Travail, qui présidait la réunion, a rappelé qu'à partir du moment où l'un des 2 collèges refuse de participer à la commission, celle-ci ne peut se tenir. Jugeant "la situation inédite", il en a donc tiré les conséquences en se retirant.*

*Suite à ce départ, l'ensemble du collège salarié, constatant que les conditions du dialogue social n'étaient pas assurées, n'a eu d'autre solution que de quitter la salle à son tour.*

*Le collège salarié a cependant renouvelé sa volonté de négocier l'accord de substitution à la convention collective des PSAEE dénoncée par le collège employeur*

## A quoi joue la CGT ?

La CGT est membre de l'intersyndicale. Du moins officiellement... Car au moment même où les salariés manifestaient à Paris, le 6 octobre dernier, elle n'a rien trouvé de mieux à faire que de publier un tract mettant en cause la CFDT, la CFTC et le SPELC. Dans un dessin représentant un cœur on pouvait lire : "*Ils manifestèrent le 6 octobre... puis signèrent avec amour*". Après quoi, un texte annonçait que "*à la CGT, on prend le pari. Ces 3 syndicats signeront les yeux fermés la proposition des employeurs*". Bisbille syndicale : les employeurs ont bu du petit lait... Bravo !

La CGT fustige régulièrement tout syndicat qui ose signer un accord avec les employeurs. En 2008 elle avait violemment dénoncé les affreux syndicats (dont la CFDT) qui avaient accepté que les salaires des personnels Ogec ne soient plus indexés sur le point de la fonction publique.

Sauf que **depuis 2008, la valeur du point Fnogec a augmenté plus vite que le point de la fonction publique** (facile : celui-ci est gelé pour la 3ème année consécutive !). Rien que pour ces deux dernières années la différence est de 1,6 %. Les augmentations du point Fnogec sont bien entendu trop faibles, puisqu'elles ne compensent pas l'inflation, mais si on avait suivi la CGT, le résultat aurait été égal à zéro ! Curieusement, la CGT ne communique plus à ce sujet...

## Concours de recrutement (CAFEP et CAER)

Dans l'enseignement privé, les postes offerts aux concours externes de la session 2013 sont de 1 000 pour le premier degré et de 1 100 pour le second degré, contre respectivement 938 et 1 100 à la session 2012. Pour les concours internes et "recrutements réservés", ce sont 2 100 postes qui sont ouverts, contre 700 à la session 2012.

Selon le ministère, "l'ensemble des départs à la retraite dans l'enseignement privé est remplacé : 4 200 recrutements sont prévus à la session 2013 (dont 50 % pour les concours internes), contre 2 738 à la session précédente. Compte tenu de la proportion des enseignants non titulaires dans l'enseignement privé, la part des recrutements par concours internes et recrutements réservés (Cf. page précédente) est nettement plus élevée que dans le public".

Augmenter sensiblement le nombre de postes offerts aux concours internes est indéniablement une bonne chose. Reste à savoir si cela se répétera dans les prochaines années, de façon à résorber l'auxiliaariat dans l'enseignement privé (environ 15 % des enseignants).

Cependant, on constate que le nombre de postes offerts aux concours externes reste désespérément stable dans le secondaire et augmente de moins de 10 % dans le primaire (pour lequel il n'y aura que 51 postes dans l'académie de Lyon). Cela n'est vraiment pas très encourageant pour les étudiants qui veulent se lancer dans le métier...

### Bilan des concours 2012 pour le privé sous contrat (enseignement secondaire)

(les chiffres entre parenthèses concernent les concours équivalents du public)

CAFEP	Contrats	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Admis/ présents
<b>Capes</b>	793 (4 848)	5 473 (24 134)	2 645 (13 005)	1 197 (7 641)	563 (4 141)	21,29 % (31,84 %)
<b>Capeps</b>	110 (600)	435 (1 768)	228 (1 240)	153 (984)	110 (600)	48,39 % (48,69 %)
<b>Capet</b>	47 (191)	809 (3 486)	296 (1 213)	76 (417)	35 (189)	11,82 % (15,58 %)
<b>CAPLP</b>	139 (1 357)	1 568 (10 483)	650 (4 342)	276 (2 301)	135 (1 242)	20,77% (28,60 %)

CAER	Contrats	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Admis/ présents
<b>Agrégation</b>	100 (759)	2 367 (16 742)	1 479 (10 658)	196 (1 699)	92 (759)	6,22 % (7,12 %)
<b>Capes</b>	386 (648)	5 065 (10 835)	3 191 (5 692)	956 (1 633)	384 (648)	12,03 % (11,38 %)
<b>Capeps</b>	60 (60)	786 (1277)	603 (763)	131 (132)	60 (60)	9,95 % (7,86 %)
<b>Capet</b>	47 (38)	446 (1 422)	201 (440)	95 (112)	43 (38)	21,39 % (8,64 %)
<b>CAPLP</b>	107 (275)	1 051 (4 538)	531 (1 939)	203 (614)	100 (271)	18,83 % (13,98 %)

**Nb** : pour le CAFEP-CAPES, seuls 563 des 793 postes offerts ont été pourvus. Cela tient au fait que le dernier admis d'un concours du privé sous contrat ne peut avoir un total de points inférieur à celui du dernier admis du concours équivalent du public. On peut quand même s'interroger sur le fait de savoir si les candidats deviennent vraiment moins bons dès lors qu'ils optent pour le privé sous contrat...

## En CDI, mais pas "titulaires"...

Dans notre précédent numéro, nous avons insisté sur la distinction à faire entre un enseignant bénéficiant d'un CDI et un enseignant "titulaire", c'est-à-dire bénéficiant d'un contrat définitif d'enseignement.

Le problème est que contrairement aux enseignants qui ont obtenu un CDI avant le 13 mars 2012, ceux qui en ont obtenu un après cette date ne peuvent plus prétendre à un contrat provisoire, et donc à une "titularisation" (après inspection).

Une note de service du Ministère, en date du 02 août 2012 le précise on ne peut plus clairement : *"A partir du 13 mars 2012, les maîtres délégués qui obtiennent un CDI sur le fondement exclusif de la loi du 12 mars 2012 (articles 8 et 37) ne peuvent plus demander à bénéficier d'un contrat provisoire"*.

Rappelons qu'avec un CDI obtenu après le 13 mars 2012, l'enseignant reste délégué auxiliaire, c'est-à-dire avec le statut de remplaçant. Seul avantage : s'il ne retrouve pas de poste et qu'il est par conséquent licencié, il percevra des indemnités de licenciement...

Pour devenir "titulaire", il ne lui reste que la solution de réussir un concours de recrutement.

### Concours réservés

Pour les enseignants ayant obtenu un CDI après le 13 mars 2012, il est prévu que seront ouverts, en 2013, des "concours réservés" qui leur permettront, en cas de réussite, d'être "titularisés" sur l'échelle de salaires des certifiés (*Cf. article page suivante*). La note de service du Ministère précise que ceux qui ont obtenu un CDI avant le 13 mars 2012 ne pourront se présenter à ces concours : *"Il y a lieu de les encourager à se présenter aux concours internes"*.

On se retrouve donc avec 2 types de CDI : ancienne formule, qui permettait d'obtenir un contrat provisoire (s'il y avait des postes vacants), et dans ce cas d'être "titularisé" sur inspection, et nouvelle formule, qui ne permettra d'être "titularisé" que par le biais de la réussite à un concours.

**Dominique Simonet**

### Dans le privé sous contrat, les titulaires, ça n'existe pas !

Nous mettons régulièrement des guillemets aux mots "titulaire", "titularisé" "titularisation". La raison en est que même si ces termes sont communément employés, d'un point de vue légal, ils sont inappropriés à la situation statutaire des enseignants du privé sous contrat.

En effet, ne peuvent être titulaires d'un poste, avec garantie d'emploi, que les fonctionnaires. Or chacun sait que les enseignants du privé sous contrat ne le sont pas.

Les enseignants du privé sous contrat ayant obtenu un contrat définitif d'enseignement sont des "contractuels de droit public". Depuis la loi Censi (janvier 2005) et la circulaire sur l'emploi qui l'a suivie, en cas de perte d'heures, ils bénéficient d'une "priorité d'accès" aux postes vacants. Dans la pratique, cela leur offre une quasi garantie d'emploi. Cependant, dans des matières "rares", (en général dans les lycées professionnels), on a pu voir des enseignants avec beaucoup d'ancienneté être licenciés à la suite de la fermeture d'une section, parce qu'il n'a pas été possible de leur retrouver un service dans l'académie de Lyon ou dans une autre académie...

Précisons aussi que si les enseignants du public sont affectés sur un "poste" créé par l'État et dont ils sont titulaires, les enseignants du privé sous contrat sont affectés sur un "service" de tant d'heures dans un (ou plusieurs) établissements. Dans le privé sous contrat il n'y a pas de postes : il y a une dotation horaire globale attribuée par le rectorat à un établissement, et le chef d'établissement répartit cette dotation horaire entre les enseignants des différentes matières.

## Les concours réservés

**Une rencontre au Ministère a permis à la FEP-CFDT d'avoir des renseignements oraux sur les concours réservés (enseignement secondaire) et les épreuves professionnalisantes (primaire et lycée professionnel), en l'attente de la publication du décret qui devrait intervenir courant décembre.**

- **En second degré, il devrait y avoir 560 postes** (pour 2 800 enseignants "éligibles"). La répartition entre les différentes matières n'est pas encore connue.

- **En premier degré, il devrait y avoir 360 postes** (pour 1 360 enseignants "éligibles").

Rappelons que ces concours ne seront ouverts que pendant une durée de 4 ans.

En premier degré et en lycée professionnel, les épreuves professionnalisantes consisteront en 2 oraux, après préparation d'un dossier (10 pages) sur les acquis dans la profession : un oral sur une présentation du dossier, suivi d'un échange avec le jury, l'autre oral à partir d'une question sur le dossier : préparation sur place, exposé par le candidat suivi d'un entretien.

En collège et lycée d'enseignement général, la différence résidera surtout dans le fait que le dossier (2 pages sur les responsabilités assumées et 6 pages sur l'analyse d'une situation d'apprentissage) sera envoyé à l'avance et constituera l'épreuve d'admissibilité au concours (comme pour le CAER). Les critères seront : la pertinence du choix, la maîtrise des enjeux, la structuration, la prise de recul, l'expression et l'orthographe. L'oral sera très proche de l'épreuve du premier degré ou du lycée professionnel : présentation orale et entretien.

Comme pour les concours externes, les inscriptions se feront en janvier-février, (et non pas en juillet). Les épreuves devraient avoir lieu en mai-juin.

### Conditions d'inscription

*(sous toutes réserves, en l'attente de la publication officielle du décret dont nous avons eu connaissance du projet) :*

#### 1) Conditions d'ancienneté :

Il faudra avoir totalisé au cours des 6 années précédant le 31 mars 2011 ;

→ soit 4 ans d'enseignement (en équivalent temps plein) dans un établissement privé sous contrat (simple ou association) ;

→ soit 4 ans d'enseignement dont au moins 1 an (en équivalent temps plein) dans un établissement privé sous contrat et le reste (en équivalent temps plein) dans l'enseignement public.

Si l'enseignant ne totalise pas ces quatre années le 31 mars 2011, il pourra les totaliser à la date de clôture des inscriptions. Dans ce cas au moins deux des quatre années de service (en équivalent temps plein) devront avoir été accomplies au cours des quatre ans précédant le 31 mars 2011.

NB : Les services au-delà d'un mi-temps seront décomptés comme un temps complet. Ceux qui sont inférieurs à un mi-temps,

quelle que soit la quotité horaire, seront pris en compte pour trois quarts d'un temps complet.

Ex. : un enseignant ayant effectué un CDD de 4 mois pour une quotité horaire de 6 h, puis un autre CDD de 6 mois pour une quotité horaire de 10 h comptabilisera 9 mois d'ancienneté : 3 mois ( $\frac{3}{4}$  de 4 mois) + 6 mois.

#### 2) Position de service :

Il faudra avoir été en fonction à la date du 31 mars 2011 dans un établissement privé sous contrat.

Par dérogation, les enseignants n'ayant pas eu de contrat (de remplacement) entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 mars 2011 pourront aussi se présenter à ces examens et concours.

NB : Contrairement à ce que nous imaginions, il ne sera pas nécessaire d'être en CDI pour se présenter à ces examens. Par contre le bénéficiaire d'un contrat provisoire (ce qui est a priori le cas pour les CDI d'avant le 13 mars 2012), ou à plus forte raison le bénéficiaire d'un contrat définitif, interdiront de s'inscrire à ces examens et concours.

## Bilan du mouvement de l'emploi 2012 (secondaire)

**Le mouvement de l'emploi 2012 est maintenant derrière nous, et globalement le bilan est plutôt positif. Ce sont 2 270 postes qui ont été mis au mouvement cette année : 1 575 vacants, 695 susceptibles d'être vacants et 150 ajoutés par la CAE suite à des changements intervenus dans les établissements après les déclarations de TRM (tableau répartition des moyens) faits par les chefs d'établissement.**

C'est ainsi que près de 650 personnes ont vu leur demande aboutir, enseignants en perte d'heures ou demandes de mutation en passant par toutes les priorités prévues par les textes. Les départs à la retraite ont libéré près de 171 postes ce qui a encore cette année facilité l'ensemble du mouvement, mais ces départs ont déjà diminué, le pic des départs en retraite ayant été franchi en 2010/2011, espérons que le prochain mouvement sera lui facilité par l'arrêt des suppressions de postes.

L'académie de Lyon a intégré 36 enseignants de l'extérieur, surtout des enseignants en mutation pour suivi de conjoint. Les mutations non prioritaires ont beaucoup de mal à aboutir car le rectorat privilégie les nominations de jeunes stagiaires de l'académie et ne traite les mutations de l'extérieur qu'en fin de mouvement, ce qui les rend très difficiles, le délai pour les déménagements et les installations dans l'académie étant trop court quand ces nominations se font fin août.

**Au final ce sont 890 postes qui ont été pourvus, à temps complet ou partiel.**

Le bilan chiffré est donc globalement satisfaisant, mais tout ne se déroule pas « comme un long fleuve tranquille ». Dans la pratique, le mouvement de l'emploi c'est une douzaine de jeudis en avril, mai, juin, début juillet et fin août et quatre CCMA. **Ces réunions traitent près de 95 % des dossiers dans le respect à la fois des textes et des demandes des enseignants, mais il est difficile d'échapper aux 5 % des dossiers qui posent problème** : refus de chefs d'établissement non motivés, enseignants non reçus bien que proposés par la CAE parce qu'il y a dans l'établissement un DA qu' "on" voudrait bien garder au mépris des textes et du travail de la commission, ce que ne manquent pas de regretter les représentants des enseignants mais aussi ceux des chefs d'établissement. En effet quelques dossiers peuvent complètement bloquer le mouvement et occuper de

nombreuses heures du travail de la commission. Il faut également mentionner les revirements de certains enseignants. Leurs exigences sont parfois difficiles à soutenir : on ne peut systématiquement trouver un poste "au bout de sa rue" et il faut à nouveau rappeler que les chefs d'établissement sont responsables des emplois du temps. Les enseignants peuvent avoir des voeux légitimes d'organisation mais il est toujours délicat de les présenter comme des conditions incontournables pour accepter un poste.

**S'il y a quelques moments de tension c'est bien souvent face à la façon dont certains chefs d'établissement interprètent les textes à leur façon.** On met par exemple en perte d'heures un enseignant en longue maladie sans tenir compte de l'ancienneté ! Les comités d'entreprise sont d'ailleurs rarement informés de l'ancienneté de leurs collègues qui sont mis en perte d'heures : il ne faut donc pas hésiter à réclamer ces informations, car un mouvement bien organisé au sein des établissements se réalisera d'autant mieux au niveau de l'académie. On a encore parfois des motivations de refus de certains chefs d'établissement qui ne sont pas acceptables : certains en abusent, ce qui est foncièrement inéquitable pour les enseignants mais aussi pour les établissements qui, eux, jouent le jeu !

**On peut enfin regretter que le rectorat ne soit pas parfois plus ferme face à certains chefs d'établissement.** Cependant il faut répéter que dans 95% des cas ce mouvement 2012 s'est fait dans le respect des textes et des priorités. Il faut donc être vigilant et ne pas donner suite aux rumeurs sur les mutations qui se feraient sans passer par la commission, sans respect des textes et au seul désir des chefs d'établissement.

Enfin, **le mouvement 2013 se fera au sein d'une CAE qui verra d'abord de nouveaux chefs d'établissement remplacer ceux qui partent à la retraite et ensuite un changement de président.** Espérons que cette nouvelle composition fonctionnera aussi bien que l'ancienne qui permettait d'assurer le mouvement dans le respect des textes, mais aussi en tenant compte des situations humaines. Tout ceci dans une ambiance de respect mutuel entre représentants des chefs d'établissement et représentants des enseignants.

**Dominique Hadorn**  
**(élue CCMA et représentante CFDT en CAE)**



## Salaire des enseignants : toujours rien en vue...

**Depuis juillet 2010, la valeur du point de la fonction publique n'a pas évolué. Ce qui signifie que depuis cette date le pouvoir d'achat des enseignants a diminué du montant de l'inflation (2,1 % en 2011 et 1,8 % prévu en 2012).**

Durant la campagne présidentielle, le président-candidat avait fait une proposition : "*Faire travailler les enseignants plus longtemps en les payant davantage*" : 26 heures de présence obligatoire pour une augmentation de 25 % du salaire (sur la base du volontariat). Il avait aussi déclaré : "*Nos enseignants sont mal payés parce qu'ils sont trop nombreux [...] A plus d'enseignants moins bien payés, je fais le choix de moins d'enseignants mieux rémunérés*". Sauf que toutes les années de diminution des effectifs (80 000 postes supprimés) n'avaient pas débouché sur une revalorisation des salaires, mais au contraire sur le gel du point de la fonction publique ! On avait cependant le droit de croire à la promesse de moins d'enseignants mais mieux payés, tout comme en 2007 on avait eu le droit de croire à cette promesse : "*Je m'engage si je suis élu à leur rendre la considération qui leur est due, à revaloriser leur carrière si dévalorisée depuis un quart de siècle*".

Le candidat élu et le futur Ministre de l'Éducation Nationale s'étaient bien gardés de faire des promesses précises en matière de salaire. A juste titre...

Fin août dernier, le Ministre Peillon déclarait : "***nous savons tous que les enseignants ne sont pas assez rémunérés [...] Il serait digne de les payer mieux si nous en avons les moyens, et lorsque nous les aurons, nous le ferons***". Cela a au moins le mérite de la franchise. Nous espérons donc un rapide redressement des finances publiques ! Il a ajouté : "*Il est tout à fait normal que les syndicats représentatifs fassent valoir des revendications, ils le font, mais les priorités des enseignants aujourd'hui ne sont pas celles-là*". Puis il a énoncé une vérité première : "*Les gens qui choisissent ce métier ne le choisissent pas d'abord pour l'argent*". C'est malheureusement chaque année de plus en plus vrai...

---

## Reconduction pour 2012 et 2013 de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)

La Gipa permet aux enseignants dont le salaire n'a pas évolué pendant 4 ans (faute de changement d'échelon) de toucher une indemnité destinée à compenser leur perte de pouvoir d'achat. Pour bénéficier de la Gipa en 2012, la période de référence est fixée du 31 décembre 2007 au 31 décembre 2011.

La Gipa a été aussi reconduite pour 2013 avec une période de référence comprise entre le 31 décembre 2008 et le 31 décembre 2012.

### Augmentation des cotisations CSG et CRDS

**Depuis le 1er janvier 2012, votre salaire net a baissé !**

C'est la conséquence d'un changement du montant des cotisations CSG (Contribution Sociale Généralisée) déductibles et non déductibles et CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale). Ces prélèvements qui étaient calculés sur la base de 97 % des revenus le sont maintenant sur la base de 98,25 %.

La Gipa a été instituée en 2008. Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

Les agents de la fonction publique dont l'évolution moyenne du traitement avait été, sur 4 ans, inférieure à celle de l'inflation, ont été les premiers à percevoir cette indemnité.

Un bilan estimatif du ministère a indiqué que cette année-là (2008), 130 000 agents de la fonction publique d'État avaient bénéficié de la GIPA, pour un montant moyen de 740 euros bruts.

La mise en paiement de la GIPA 2012 sera effectuée sur le salaire de novembre.

## Changement de Recteur

**Les recteurs sont comme les préfets : ils ont un rôle politique, et sont donc parfois très marqués politiquement... C'était indéniablement le cas pour celui de Lyon (le Recteur Debbash). A l'occasion du changement de majorité, il était prévisible qu'il ne conserverait pas longtemps son poste.**

Le Recteur Debbash a été démis de ses fonctions le 28 septembre, comme ceux de Lille, Nancy-Metz, Limoges, Poitiers et Caen. Qu'il l'ait mal vécu n'est pas surprenant... Mais on ne s'attendait pas à ce qu'il décide de faire part de son ressentiment dans un texte adressé à tous les personnels de l'académie de Lyon via leur boîte aux lettres académique.

Dans son courrier il écrit : *"C'est la première fois depuis l'épuration consécutive à la Libération de la France, en 1944, qu'un recteur de l'académie de Lyon est relevé de ses fonctions à la suite d'un changement de gouvernement"*.

C'est oublier que son prédécesseur avait été viré en mars 2007, sur ordre personnel de Nicolas Sarkozy, alors ministre de l'intérieur. Le Recteur Morvan avait par la suite publié, en janvier 2008, un livre intitulé *"L'honneur et les honneurs, souvenirs d'un recteur kärchérisé"* (éditions Grasset). C'est aussi oublier que le Recteur Debbash n'était pas sitôt arrivé à Lyon qu'il avait intégralement "épuré" le rectorat. C'est ainsi que le Secrétaire Général du rectorat, ancien responsable de l'enseignement privé (et que nous connaissions donc bien) a été remercié dans les semaines qui ont suivi l'arrivée du Recteur Debbash, alors que sa promotion à ce poste ne datait que de 3 mois auparavant.

Dans son courrier, Monsieur Debbash s'en prend aussi directement au directeur de cabinet de Vincent Peillon (Pierre-Yves Duwoye), qu'il a longuement connu rue de Grenelle quand il était secrétaire général du ministère. Règlements de comptes en série !

Vincent Peillon a répondu dans une déclaration à l'AFP. *"Il y a un changement de politique et la politique est très différente. Dans un cas, on détruisait des emplois, dans l'autre cas on en crée... Les fonctionnaires de l'Etat appliquent les politiques publiques. Lorsqu'ils sont loyaux et compétents, ils sont gardés. Il y en a d'ailleurs beaucoup moins qui partent que ceux qui restent, quand même. Le premier critère pour moi, ce n'est jamais la couleur politique, c'est la loyauté à l'égard de l'Etat, et c'est la compétence"*.

**C'est Madame Françoise Moulin-Civil qui a été nommée Rectrice de l'académie de Lyon.** Elle est agrégée d'espagnol, professeur des universités, ancienne présidente de l'Université de Cergy-Pontoise (de septembre 2008 à mars 2012).

Signalons aussi que fin mai, le Secrétaire Général du Rectorat (Bernard Lejeune) a quitté ses fonctions pour devenir conseiller du Ministre Peillon : conseiller social, chargé des relations avec les académies, des DOM-TOM, des personnels et de l'enseignement privé.

**Dominique Simonet**

### **Pour contacter le SEPR-CFDT**

**Par téléphone : 04 72 34 61 00  
(laisser un message sur le répondeur).**

**Par Email : [sepr.cfdt@gmail.com](mailto:sepr.cfdt@gmail.com)**

**En venant à la permanence :  
tous les mercredis, de 16 h à 18 h.  
(hors périodes de vacances scolaires).**

## Les dindons, un élevage d'avenir !

### "Quand le budget va ...

La Fep-CFDT a été reçue par le Cabinet du Ministre et par l'Administration centrale à trois reprises depuis le changement de gouvernement. A chaque audience elle a rappelé qu'il manquait près de 800 postes (soit un déficit de 18%). Les conséquences de cette situation, ne serait-ce que sur les conditions de travail, ont semblé être entendues. Et pourtant, les inquiétudes demeurent et la colère remonte depuis la présentation du budget 2013.

L'hypothèse de 110 postes créés pour l'enseignement agricole est devenue le projet d'en créer 200, mais seulement pour l'enseignement agricole public. Première colère ! "Les 60 postes obtenus pour l'agricole privé l'ont été grâce à la mobilisation de la Fep" a reconnu un conseiller du ministère mi-octobre. Maigre consolation que cette reconnaissance gouvernementale ! Il ne faut cependant pas oublier cet autre discours entendu depuis 5 ans qui nous expliquait que c'est par souci de "solidarité avec le public" que l'enseignement privé sous contrat devait lui aussi participer à l'effort de "réduction du train de vie de l'Etat. C'est qui les dindons de la farce ?

Le déficit va donc cesser de se creuser en 2013. Mais à ce rythme (+60 postes/an), ça va être plus long à le combler que ça ne l'aura été à le creuser. Il reste la question localement très épineuse des HSA : en moyenne de 4 à 5% de la DGH des établissements, mais ça peut monter à plus de 15%. Des collègues sont donc ici ou là en pertes d'heures... compensées par quelques HSA ou alors les postes déclarés vacants le sont le plus souvent à temps incomplet... complétés

ensuite en HSA. Précarité accrue pour les agents de droit public, gestion de plus en plus inconfortable pour les chefs d'établissements. Face à l'immobilisme du ministère qui refuse de convertir 50% de ces HSA en postes (ETPt), le Cneap vient de mettre en place une sorte de "péréquation" pour tenter d'homogénéiser quelque peu les écarts entre les établissements "pauvres en HSA" et ceux qui sont "trop riches en HSA".

### "Tout finit par sourire à qui sait attendre" qu'ils disaient

La réunion de la CCM qui examine chaque année les avancements se tient depuis 2 ans en octobre au lieu de fin juin-début juillet. L'effet financier qui arrivait avec la paye d'août, arrive désormais avec celle de novembre.

Les primes "jeunes enseignants" (1 500€) et "plus de 3 HSA" (500€) seront versées en janvier 2013.

Le rattrapage indiciaire pour les échelons 3,4 et 5 des agents de catégorie II (échelle des certifiés) se fera lui aussi en janvier 2013, mais l'effet rétroactif au 01/01/2012 n'est pas "garanti".

La rémunération des CCF, en place depuis 2 ans pour les collègues du MEN, se heurte à un "niet absolu du ministère du Budget" qui nous prend là encore pour des dindons ?

Heureusement, le CNEA du 24 octobre vient de donner un avis favorable à la sortie d'un nouveau décret mettant en place un plan sur 3 ans de promotion sur liste d'aptitude des agents de catégorie III en catégorie II, avec 300 places dès la première année. Les agents concernés devront remplir sans tarder leur dossier dès la parution de ce décret,

une CCM exceptionnelle étant annoncée pour février 2013 pour leur examen.

### Recrutement et évolution des structures

Lors d'une commission consultative interrégionale, le 23 octobre à la Délégation du CREAP à Caluire, diverses données statistiques ont été présentées. Pour la région Rhône-Alpes, des effectifs en légère hausse cette rentrée (+20 élèves, soit +0,30%). Les projections donnent +150 élèves pour 2013, mais -400 pour 2014. C'est pour une bonne part le résultat de la fermeture à cette date de toutes les classes "double flux" ou "OET, pour ouverture exceptionnelle transitoire" liées à la rénovation de la voie professionnelle. Cette rénovation est achevée pour les filières "production" et sera en 2014 pour les filières "services aux personnes et aux territoires", les plus nombreuses en Rhône-Alpes.

L'attribution d'une OET en 1<sup>ère</sup> pro peut ne pas être reconduite pour l'année de Terminale si l'effectif passe en dessous du seuil de 32 élèves, donc s'il y a déperdition de quelques élèves entre 2012 et 2013.

Le bilan de la rentrée 2012 est bien entendu plus contrasté quand on le fait établir par établissement : de -7 à +27 dans le Rhône, de -87 à +58 pour l'ensemble de la région.

Cette réunion du 23 octobre a été l'occasion de faire la connaissance du nouveau délégué régional (DREAP), Hervé BARRES qui prend la suite de Didier GENEVE, désormais jeune retraité.

**André ROUX**

## Commission Juridique : rapport d'activité 2011-2012

**Les années se suivent et se ressemblent ... ! Mais à y regarder de près, des « changements » se font jour ! A force « d'enfoncer des clous », à force d'avoir souvent bien étudié les solutions de règlement de conflits à proposer (courriers aux établissements, commissions paritaires, jugements prud'hommes et/ou administratifs ...), quelques avancées sont perceptibles et notre présence syndicale au sein des établissements s'en trouve en général repérée, souvent sollicitée, parfois crainte, ... !**

Depuis Mars 1994, qui vit la naissance de cette commission juridique sous la houlette de Joseph Pilon, une multitude d'affaires plus ou moins complexes ont pu être traitées, étudiées, voire la plupart du temps solutionnées, en lien direct avec les personnels concernés des établissements privés sous-contrats et hors-contrats de notre secteur géographique : respect du contrat de travail – adaptation aux évolutions de la législation (accords de branche – conventions collectives - ...) – blâmes, avertissements, inaptitudes ... pouvant déboucher sur un licenciement – pressions exercées sur les personnes pouvant aller jusqu'au harcèlement physique et moral - insuffisance professionnelle – relations conflictuelles avec le rectorat ou les instances catholiques – corollaire de situation de gestion économique désastreuse – démêlé entre caisses de retraites complémentaires – conseil et assistance à saisine de commission paritaire régionale ou nationale et de tribunaux prud'hommes ou administratifs – etc.

Tout autant de problèmes concrets que notre commission s'est efforcée de résoudre au cours de ses **10 réunions mensuelles programmées de Septembre à Juin (plus 4 supplémentaires en urgence !)**. Ce ne sont pas moins de 31 rendez-vous qui se sont déroulés pour écouter, comprendre, proposer des solutions autant que faire se peut cohérentes et appropriées, soutenir et redonner le moral à des personnes reçues parfois très déprimées ...! (notre record : une de nos réunions mensuelles a dû se dérouler de 17 heures à 22 heures 50 .... Heureusement que Pascale et Chantal avaient prévu la tablette de chocolat !).

Sans rentrer dans le détail, citons simplement les établissements pour lesquels un questionnement nous a été adressé : CHEVREUL (licenciement) – SAINT MARC (trop perçu de la Sécurité Sociale.) - ORT (temps de pause, baisse d'horaires) – MARISTES-La Verpillère (changement d'horaires, licenciement) – GIVORS et PETIT VERSAILLES (reclassification) – CRAPONNE (licenciement pour inaptitude) – MONGRE (violence physique) – BELLECOMBE (insuffisance professionnelle) – ASSOCIATION au sein du Lycée International (recherche de statut) – TERRADE (esthétique-cosmétique : élections et changement de contrat) – IMMACULEE CONCEPTION (passage au statut de cadre) – SAINT MICHEL (problème récurrent d'horaire et de reclassification) – JEANNE D'ARC-DECINES (licenciements économiques et relations humaines) – A.P.F.E.E. (association pour l'égalité des chances) (en prud'hommes pour licenciement jugé abusif)...

Auxquels il faut ajouter les **deux grosses affaires** à rebondissement de l'année qui ont mobilisé particulièrement plusieurs membres de notre commission qui ont investi un temps considérable (on et off- commission !), un nombre incalculable d'échanges par mails (plus de 150 !), des analyses de témoignages, des mobilisations, des recherches de solutions autant individuelles que collectives, des argumentations en tous genres, etc ... :

- **Les Maristes** : licenciement du Délégué Syndical, refusé par l'inspection du travail. Puis recours hiérarchique déposé par la direction auprès du Ministère. Autorisation de licencier non accordée par le Ministère. Recours de l'établissement devant le Tribunal Administratif. Dossier géré avec l'appui d'une avocate du réseau CFDT, en lien étroit avec le SEPR-CFDT.
- **Les Établissements Condé** : suite à des remaniements non anodins d'emplois du temps qui n'ont pas été acceptés par les enseignants, une élection de Délégués du Personnel a mis "le feu aux poudres" et a été suivie, là également, du licenciement de l'une des déléguées, licenciement également refusé par l'inspection du travail, et pour lequel un recours a également été déposé (en vain !) par la direction de Paris auprès du Ministère du travail (*Cf. article page suivante*).

Deux affaires qui nous ont beaucoup mobilisés et que nous avons suivies tout particulièrement.

Il nous faudrait encore citer plein d'autres interventions plus personnalisées, effectuées par l'un ou l'autre membre de la commission : calculs plus ou moins complexes effectués pour tel ou tel demandeur – relations avec les commissions paritaires régionales et nationales – mise en synergie du fonctionnement de la commission juridique avec le Bureau du SEPR, - etc ... A plusieurs reprises également, le bulletin CFDT-INFOS et/ou AGIR ont relaté des actions menées par notre commission juridique constituant jurisprudence suite à interprétations et/ou jugements d'appel ou de cassation (voir BELLECOUR – SUPDEMOD ... )...

En conclusion, et même si tout ne peut pas être relaté dans un tel compte rendu forcément très succinct, nous voudrions simplement rappeler que votre commission juridique, au service de chacun, les adhérents d'abord, n'est là que pour appuyer les démarches syndicales que vous pouvez vous-même initier au sein de vos établissements grâce à votre engagement personnel et à celui des différents délégués : délégué(e) syndical(e), délégué(e) du Personnel, délégué(e) au Comité d'entreprise, délégué(e) au CHSCT...

C'est à vous particulièrement que nous nous adressons pour renouveler l'appel pressant que nous avons lancé lors de la dernière A.G. de notre syndicat : pour assurer la pérennité de cette commission juridique, il faudrait qu'un actif accepte de venir pallier le départ inéluctable (et souhaitable ! ) d'au moins un membre retraité en train de prendre de l'âge ! Rassurez-vous, nous sommes prêts à vous former et vous entraîner à l'exercice de l'analyse juridique ... !).

Bonne année scolaire à tous et bonne activité syndicale dans vos établissements !

**Pierre Perdrix**

**La commission Juridique** : Myriam Canyasse (*à qui nous souhaitons la bienvenue !* ), Pascale Orecchioni, Dominique Simonet, Christophe Vandembroucke, Chantal Guichard, Maggy Merle, Pierre Perdrix, Daniel Roccati, Pierre Scherrer (*ces 5 derniers étant de vaillants retraités*).

Pour joindre la Commission Juridique : **04.78.41.81.23** ou **p.perdrix@dbmail**.

## **Écoles de Condé : la nature (des employeurs) n'a pas horreur du vide (syndical) !**

Il y a un an de cela, des personnels de l'établissement de Lyon (les autres établissements se situent à Nancy, Paris, Nice et Bordeaux) se sont mobilisés pour que soient organisées des élections de délégués du personnel. Succès garanti, au vu des problèmes que connaissait cet établissement. Et la CFDT a raflé la mise.

Mais un scénario que nous avons déjà connu à Bellecour Arts Appliqués s'est bien vite reproduit : les deux déléguées du personnel ont très vite été la cible de la direction. Tout était prétexte pour les mettre en cause. Elles ont donc d'abord reçu des avertissements, puis ont été l'objet de tentatives de licenciement (refusées par l'inspection du travail).

Au bout du compte, une des deux déléguées du personnel a accepté une rupture conventionnelle de son contrat de travail et l'autre est en cours de licenciement économique...

Le résultat est que ce qui a été mis en place, il y a juste un an, au niveau de la représentation (et donc la défense) des personnels, est quasiment anéanti. Nous compatissons avec ces deux déléguées du personnel et comprenons qu'elles en aient eu marre au point de préférer tenter de vivre leur vie professionnelle ailleurs que dans cet enfer !

Dans le privé hors contrat, nous constatons très régulièrement que les établissements sont prêts à tout pour ne surtout pas avoir de représentants du personnel, et ainsi nier dans leur entreprise le fonctionnement normal des relations sociales qui veut que les salariés aient des droits et qu'ils aient des représentants pour les faire respecter.

## Refiscalisation des heures supplémentaires

**Dès son instauration en 2007 (loi Tepas) la CFDT s'est prononcée contre la défiscalisation des heures supplémentaires. Certes, pour les bénéficiaires, leur non-imposition était sympathique. Mais cette mesure parfaitement inégalitaire représentait un coût de plusieurs milliards d'euros supporté par l'ensemble de la collectivité, sans la moindre retombée positive pour l'emploi.**

Les salariés qui en ont bénéficié n'apprécieront forcément pas de payer plus d'impôts pour le même salaire. Mais la CFDT maintient que la justice sociale et fiscale est à ce prix.

Selon l'OFCE (L'Observatoire Français des Conjonctures Économiques) l'effet de la refiscalisation des heures supplémentaires devrait faire baisser leur volume de 1,2 % en 2012 et de 5,9 % en 2013. Cela permettra aussi la création (ou la sauvegarde) de 18 000 emplois sur la période 2012-2013, alors que le dispositif antérieur aurait coûté 30 000 emplois en 2011. Toujours selon l'OFCE, cela devrait rapporter 1,3 milliard d'euros d'impôt sur le revenu, qui se rajouteront aux 2,6 milliards d'euros de recettes dues à la suppression de l'exonération de cotisations sociales. A ces 3,9 milliards d'euros, les économistes de l'OFCE ajoutent les effets bénéfiques de la création d'emploi qu'ils évaluent à 1,3 milliard d'euros.

En juillet 2011, un rapport parlementaire a été publié à propos de la défiscalisation des heures supplémentaires. Lors de sa discussion à l'Assemblée Nationale, l'un des deux rapporteurs a déclaré : *"La mesure donne, par définition, du pouvoir d'achat aux salariés – mais il en irait de même si l'on distribuait directement de l'argent à la sortie du métro. La question qu'il faut en conséquence se poser est celle de son efficacité. Or, si la mesure coûte 4,5 milliards aux finances publiques, soit 0,23 % du PIB, elle n'augmenterait celui-ci que de 0,15 %"*.

*[...] Il est évident que distribuer 3,8 milliards d'euros d'argent public aux salariés ne peut pas être sans effet sur le pouvoir d'achat. Nous disons simplement qu'il y a des moyens plus efficaces de l'accroître. Si on mesure l'impact de cette mesure sur l'augmentation du PIB, on s'aperçoit qu'elle coûte plus de points de PIB qu'elle n'en produit.*

*Quant à l'effet sur la compétitivité, il est discutable, le dispositif profitant ainsi beaucoup au secteur de l'hôtellerie-restauration, peu exposé à la concurrence mondiale"*.

Un autre député (de l'opposition d'alors) a déclaré : *"Les politiques qui sont menées se réduisent à encourager le travail de ceux qui en ont déjà, comme si c'était la seule alternative au partage du travail. Un tel dispositif constitue tout au plus un substitut à une politique salariale, il ne crée pas d'emplois supplémentaires, quand il n'a pas une incidence négative sur l'emploi, notamment des jeunes. En outre il n'est pas financé, sinon par la dette, et donc par les générations futures. Il ne prépare pas l'avenir !"*

### Les heures supplémentaires dans l'Éducation Nationale

Ce sont les professeurs des classes préparatoires (agrégés pour la plupart) qui ont de tout temps effectué le plus grand nombre d'heures supplémentaires. Ce sont donc eux qui ont été les principaux bénéficiaires de leur défiscalisation.

En 2012, le coût des heures supplémentaires dans l'Éducation Nationale se montait à 1,127 milliard d'euros pour l'enseignement secondaire public (40 millions d'euros pour l'enseignement primaire) et 219,7 millions d'euros dans l'enseignement privé.

Les heures supplémentaires n'ont pas disparu à la rentrée 2012 ! Leur volume est sensiblement le même qu'à la rentrée 2011. Avec ou sans défiscalisation, elles sont nécessaires pour permettre d'assurer les cours prévus par les programmes. En effet, le non-remplacement d'un enseignant sur deux partant à la retraite n'a logiquement eu aucun impact sur le nombre d'heures de cours à assurer dans un établissement donné, faute d'allègement du nombre d'heures de cours dans telle ou telle matière de telle ou telle section.

## Au revoir et merci, François !

**François Chérèque mettra fin à ses fonctions lors de l'Assemblée Générale des syndicats des 28 et 29 novembre.**

Point d'épuration comme au rectorat ! (Cf. page 10).

Ci-dessous, la lettre qu'il a adressée aux adhérents.

*Chers amis,*

*Comme vous le savez, j'ai décidé de mettre fin à mon mandat de secrétaire général de la CFDT lors de l'Assemblée générale des 28 et 29 novembre prochains. Soit avec quelques mois d'avance sur ce que j'avais annoncé au congrès de Tours en 2010.*

*Cette décision est personnelle et liée aux circonstances actuelles. Je pense que le moment est très approprié. Je travaille depuis plus de deux ans avec Laurent Berger, pressenti pour devenir le prochain secrétaire général, dans une Commission exécutive prête à l'accompagner dans cette fonction. Le Bureau national assume bien son rôle d'instance politique décisionnelle et d'orientation de l'action de la CFDT. C'est fondamental pour les mois à venir, alors que de grandes négociations s'engagent.*

*Les relations avec le nouveau gouvernement ont été organisées en commun, et les négociations préparées par Laurent et la Commission exécutive.*

*Enfin, une légère fatigue de ma part après plus de dix ans à la tête de la CFDT, plus de vingt-cinq ans d'action syndicale à temps plein, risquerait d'altérer ma passion au moment où toute notre énergie doit être mobilisée.*

*De plus, je plaide pour une évolution des pratiques publiques – non-cumul des mandats en nombre et dans le temps, renouvellement des personnes... Donner l'exemple est dans les valeurs de la CFDT. Une CFDT forte et unie qui a les moyens de passer ce cap et de préparer sereinement le congrès de juin 2014 à Marseille.*

*Je reste parmi vous jusqu'à fin novembre, totalement concentré sur ma tâche et heureux de savourer encore d'autres moments forts ensemble. Pour la suite, je vous fais confiance pour continuer notre action et renforcer encore et toujours la CFDT.*

**François Chérèque**  
*Secrétaire général*

## Réponses à la carte : adressez-vous d'abord au SEPR-CFDT !

Certains d'entre vous ont jugé utile de s'adresser au nouveau service "réponses à la carte" de la CFDT. Ce service a été mis en place pour répondre aux questions des adhérents. Mais c'est un service très généraliste qui n'est pas apte à répondre à des questions pointues sur les problèmes spécifiques des enseignants du privé sous contrat ou des salariés relevant de telle ou telle convention collective du domaine de la FEP-CFDT. Dans l'immense majorité des cas, le service à la carte ne peut donc que nous renvoyer vos questions ! Autant nous contacter directement.



## Très petites entreprises : les salariés peuvent enfin choisir la CFDT pour les représenter !

Les très petites entreprises (TPE), sont un vrai désert syndical : pas de Délégués du personnel, et encore moins de Comité d'Entreprise ! Avec comme résultat souvent pour leur salariés, des conditions de travail au sens large (salaires, carrières, sécurité,...) très en-dessous de la moyenne. Et il y a plus de 3 millions de personnes en France qui travaillent dans ces structures.

**Or, la loi sur la représentativité de 2010, va pouvoir infléchir cette réalité désastreuse** socialement. En effet, les salariés des TPE, vont pouvoir voter (fin novembre - début décembre) pour se faire représenter !

Gros problème, ici on n'élit pas de représentants nommément, mais on vote pour **une "étiquette"** : CFDT par exemple ! Car l'objectif de ces élections est de mesurer la représentativité des structures ! Et donc, si la participation est correcte, et que la CFDT fait un bon score, ce sera un élément de légitimité, transparent pour notre confédération, pour négocier, au niveau national les conventions collectives, les accords de branches... C'est extrêmement important, mais pour les salariés de base d'une Tpe, ... c'est lointain et anonyme !

Tout de suite **vous pensez, "c'est bien triste,** mais cela concerne les salariés des petits commerces, de l'artisanat... toutes choses sur lesquelles je n'ai pas de prise ! " Que nenni !

→ L'enseignement privé, donc le Sepr, est directement concerné ! **Est salarié d'une TPE, tout salarié d'une structure indépendante juridiquement de moins de 11 salariés.** Ce qui fait que dans le Rhône, l'essentiel des structures d'**enseignement privé hors-contrat, la grande majorité des écoles primaires sous-contrat, et quelques collèges** sous-contrat rentrent dans le cadre ! Leurs salariés (pas les maîtres de droit public !) ont reçu du ministère du travail une lettre d'information avec les professions de foi des syndicats et pourront voter (par correspondance ou par internet entre le 28 novembre et le 12 décembre).

Mais vu ce mode d'élection, il va falloir les informer, et les mobiliser ! Il y a et y aura des campagnes de sensibilisation, de la pub' ; mais c'est bien ici **le contact direct** que nous, militants, pourront avoir avec eux qui fera la différence.

Avec des exemples simples de notre action Cfdt nationale dans le secteur à mettre en avant : le point de rémunération "Fnogec", qui est déjà 5 points au-dessus du point "Fonction publique", c'est la Cfdt qui l'a porté et impulsé en priorité ! La prise en compte de la polyvalence dans les "reclassifications" c'est un acquis Cfdt !...

→ Et plus globalement, dans votre vie de tous les jours, vous pouvez aussi œuvrer pour la représentativité de la Cfdt lors de ces élections ; et donc pour que notre syndicalisme se développe encore plus. En effet, tout le monde connaît des animateurs de clubs sportifs, un serveur de restaurant, une coiffeuse, etc. !

Et vis à vis de ces populations de salariés, c'est notre syndicalisme global qu'il faut populariser : Transparence, Démocratie et Réformisme !

- Qui a fait certifier ses comptes en premier et sans aucune réserve ? La Cfdt !
- Qui a viré illico des dirigeants et un syndicat, convaincus de corruption (Sea France) ? La Cfdt !
- Qui bâtit peu à peu une flex-sécurité à la Française ? La Cfdt !