



LE COURRIER DU SGEN-CFDT EN FRANCHE-COMTÉ

N ° 350 - Juin 2020

Sommaire

Page 1 : Editorial

Pages 2 à 5 : Dossier sur les conséquences du Covid-19 dans l'Éducation nationale (témoignages)

Page 6 : Politique de communication

Page 6 : actualités retraités

Page 7 : actualités CROUS

Page 8 : accès à la hors-classe

Sgen-CFDT de Franche-Comté
4B rue Léonard de Vinci
Tél. 03 81 25 30 10
besancon@sgen.cfdt.fr

[http : www.sgen-franche-comte.org](http://www.sgen-franche-comte.org)

Directeur de la publication :
Christophe Maillard –

C'est avec une certaine émotion que je rédige ce **dernier éditorial de notre publication « papier »**. Ce journal, né en 1972, ne verra pas son cinquantième anniversaire. En effet, nous avons décidé de remplacer cette publication par une lettre électronique plus fréquente et plus en phase avec vos attentes.

Cette évolution a lieu dans un contexte complètement inédit en France depuis la grippe « espagnole » il y a un siècle. La pandémie qui bouleverse nos vies et notre société est le sujet principal de ce dernier numéro.

Depuis quelques mois, nous sommes tous touchés par cette maladie qui a déjà profondément (et de manière durable ?) modifié notre rapport aux autres et en particulier le lien éducatif fondateur de nos métiers. Sans reprendre ce qui a déjà été écrit et dit par ailleurs, sans reprendre ce qui forme cette dernière livraison du journal, il est certain que la crise actuelle montre, une fois de plus, le **rôle central des services publics et le dévouement de tous les acteurs de ces services**. Qu'ajouter ? Les actions de bravoure et l'engagement de toutes et de tous au côté de la population (et des élèves en particulier) méritent une reconnaissance durable, matérielle et symbolique de

la Nation.

Votre syndicat a essayé de répondre au mieux aux sollicitations et j'espère, au nom du Conseil syndical, que chaque adhérent a su trouver un conseil, une écoute ou encore une parole d'espoir. La pratique syndicale évolue, elle aussi, en fonction des contraintes de la pandémie mais reste active et indispensable à la vie du pays.

Je me permets de terminer ce dernier éditorial en évoquant le rôle central de notre collègue Jérôme Cadot. Vous le connaissez sans doute car c'est, ou plutôt c'était, notre Monsieur Communication (entre autres...). Véritable figure et pilier de notre petite maison, il rejoint avec sa famille sa région d'origine (les Pays de Loire) après avoir passé 21 ans à Belfort. Nous leur souhaitons bon vent non sans une certaine pointe d'émotion, marquée par de nombreux souvenirs militants communs.

C'est ainsi. Comme vous pouvez le constater, notre monde évolue, notre journal évolue, la Vie de chacun évolue, mais vous pouvez toujours compter sur notre présence à vos côtés.

Restons solidaires et unis.

Christophe Maillard

Direction d'école et confinement

Le jeudi 12 mars, le président de la République annonçait la fermeture générale de toutes les écoles sur le territoire pour une durée indéterminée. Cela laissait une journée pour tout organiser : fermer l'école, organiser des transferts d'appels, réfléchir à une organisation pour assurer la continuité pédagogique, donner les consignes et rassurer les familles, préparer et distribuer du matériel aux enfants et préparer les affichages obligatoires.

Il aura fallu aux directeurs une bonne dose de réactivité et de sang froid pour mettre en place cette fermeture dans les meilleures conditions possibles, en s'adaptant aux nombreuses consignes, parfois divergentes et données tardivement dans cette même journée.

Mais ce n'était que le début. **Il a fallu tout réinventer**, se former rapidement en informatique, s'initier à la création d'applications ludiques pour les élèves, s'improviser youtubeur **pour garder le lien physique avec les plus jeunes, repenser son enseignement** pour qu'il soit ludique, construit et progressif, tout en ne mettant pas les familles en difficultés. Vidéos, bandes sons, lectures d'histoire, jeux de rôle, tout fut possible et il a fallu s'adapter rapidement afin d'éviter que les élèves décrochent... et tout cela sans oublier les familles qui n'étaient pas équipées d'outils informatiques.

Très rapidement, nous avons pris conscience que la situation allait durer et il fallait tout faire pour éviter que les élèves se retrouvent éloignés de l'école pendant des mois. De nombreux appels, tous les moyens sont bons pour garder le lien, il a fallu parfois être créatifs.

Le 13 avril, on apprend à la télévision que les écoles réouvriront leurs portes le 11 mai. Et il faudra attendre le 8 mai pour qu'un protocole de 54 pages voit le jour et que ce soient les directeurs d'écoles en lien avec les municipalités, qui le rendent applicable en seulement 4 jours. 4 jours durant lesquels il faudra réfléchir à la mise en œuvre, à la communication aux parents, à l'aménagement des locaux... Et c'est sans compter les multiples enquêtes qui émanent des directions locales, du rectorat voire même du ministère.

Il faudra en quelques jours sonder les familles qui envisagent de remettre leurs enfants, mettre en place une organisation des équipes pour **assurer les enseignements en présentiel et poursuivre le travail en distanciel pour les familles qui auront fait ce choix.**

Après les tâches administratives, il aura fallu également repenser l'enseignement en classe cette fois : plus de manipulation collective, moins d'échanges, plus de travail en atelier, des temps de travail entrecoupés par les nombreux lavages de mains, du matériel individuel, tout cela est venu compliquer davantage le travail des collègues enseignants et directeurs qui ont dû s'approvisionner en matériel en quelques jours seulement. Par ailleurs, les décharges mensuelles des directeurs d'écoles de 2 et 3 classes ne

sont plus assurées.

Les directeurs sont à bout, la pression est trop forte, certains baissent les bras et font l'impasse sur certaines enquêtes, le climat anxiogène n'arrange rien.

Cette situation soulève à nouveau le problème du rôle du directeur et de son statut. Aujourd'hui, en théorie, les directeurs d'écoles sont de simples collègues enseignants qui se sont vus confier des tâches administratives et un rôle d'intermédiaire avec la hiérarchie et les partenaires. Mais la réalité du terrain nous a démontré une fois de plus que les directeurs n'avaient plus le temps d'animer leur établissement scolaire. Cette situation ne peut plus durer ! Les directeurs ont dû faire face à des prises de décisions inédites et les responsabilités qu'ils se sont vus endosser doivent être reconnues. **Mieux reconnus, mieux valorisés et avec plus de temps de décharge pour réaliser les tâches demandées.**

Ce débat et cette revendication, le Sgen-CFDT les porte depuis 2008, le statut quo n'est plus possible et l'école doit évoluer. Pour notre syndicat, une solution serait de faire évoluer l'école en établissement du premier degré. Si l'on croyait que la question des directeurs d'école avait été abandonnée dans ce contexte sanitaire, c'était sans compter sur le Sgen-CFDT qui a mis un point d'honneur à revenir sur le sujet et à reprendre les débats malgré tout. La réunion prévue initialement le 13 mars mais avortée du fait de la crise sanitaire s'est finalement tenue en audiconférence le mardi 2 juin. Un retard calendaire qui a permis de mettre en lumière le vécu des collègues directeurs pendant cette situation inédite jusque là et de faire valoir la fiabilité des équipes de terrain. Aujourd'hui, l'école est le seul établissement accueillant du public sans statut juridique. Il convient de changer cela en donnant **un véritable statut tant à l'école qu'au directeur.** Il s'agit, par la création de ce statut, de donner les moyens d'agir au collectif de travail en lui donnant davantage d'autonomie.

Ces groupes de travail se poursuivent actuellement et il y a deux semaines, un **nouveau projet de loi** a vu le jour par la députée LREM Cécile Rilhac. Cette proposition, qui n'envisage pas de changement de statut, prévoit cependant de donner autorité dans l'école et de nouvelles responsabilités et une meilleure reconnaissance financière (augmentation des primes de direction) et temporelle (en augmentant les temps de décharges).

Le Sgen-CFDT continue donc d'œuvrer pour faire reconnaître la spécificité du métier de directeur d'école, donner des réponses à court terme mais aussi porter un statut pour pérenniser cette fonction et donner aux intéressés les moyens d'agir au plus près du territoire.

Stéphanie Forterre et Mariella Pacaud-le Porh

Avec le confinement, « tout est à réinventer »

Sandrine Fontaine travaille à mi-temps dans un collège du Territoire de Belfort (elle dispose d'un mi-temps de décharge syndicale), elle raconte son vécu comme CPE.

On est dans une période où on a le droit de tout réinventer. J'ai testé des idées, des projets que je n'aurais jamais imaginé pouvoir faire.

Je travaille dans un collège de 550 élèves environ avec une particularité : nous sommes sur le secteur de recrutement de l'hôpital Nord-Franche-Comté. C'est donc un des collèges ouverts pendant absolument toute la période pour l'accueil des enfants de soignants. Il a continué à fonctionner et notamment grâce aux enseignants qui ont été nombreux à se mobiliser sur la base du volontariat.

La semaine avant l'annonce du confinement a été une période où on a vécu l'enfer. Le Territoire de Belfort touchant le Haut-Rhin, il y a énormément de familles qui sont à cheval sur les deux zones, donc on avait des parents qui appelaient pour nous dire que leur enfant avait passé tout le week-end chez un parent à Mulhouse, *je l'amène au collège ou non ?* Et on n'avait pas de réponse... Des parents travaillaient dans un cluster et ils se demandaient s'il fallait envoyer leur enfant au collège. Aucune directive, on ne savait pas comment gérer. Pour nous le confinement a été un soulagement.

La première semaine de confinement, sentiment de sidération. Nous sommes submergés par une autre vague : il faut que chaque élève arrive à se connecter. Nos chefs d'établissement n'étaient pas joignables tellement ils avaient d'appels de parents à gérer. Les parents étaient en panique sur tout un tas de choses. Avec les profs, on était à la maison et on se disait : *comment on peut faire? comment on peut les aider?...* Tant et si bien que nous avons testé l'autogestion.

Avec ma collègue CPE, on a réfléchi à un énorme tableau avec une page par classe et une ligne par élève, placé dans le cloud académique avec un lien pour que tout le monde y accède. Au bout de la première semaine, l'ensemble des adultes avaient pu joindre la moitié des élèves du collège.

A partir de la deuxième semaine, on s'est organisé. La Principale souhaitait que chacun puisse prendre en charge entre dix et quinze élèves pour le lien. J'ai affecté à chaque professeur principal 15 élèves de leur classe, puis tous les collègues restants se partageaient l'autre moitié des élèves à appeler. J'ai complété par les AED, l'infirmière, le documentaliste, les CPE... **Tout le monde a eu des élèves en responsabilité.**

Globalement, tout cela a été très bien accepté. Du coup, dès la deuxième semaine, on y est arrivé : la mission, c'est d'appeler les 10 à 15 familles en charge une fois par semaine tant que durait le confinement.

Puis au courant de la troisième semaine, je me suis for-

mée pour ouvrir une classe virtuelle et j'ai animé un **conseil de la vie collégienne à distance**. L'infirmière, la cheffe, tous les AED, les CPE étaient présents aussi pour écouter les délégués : *comment ça va? qu'est-ce qui leur manque ?* Chacun avec sa petite expérience à partager sur des ressources : site proposant de la gym en direct, un escape game qui d'habitude se situe à Belfort dans les douves du château... On leur a soumis aussi nos idées. Et on a eu la légitimité du conseil pour monter des défis. Et nous on s'est focalisé sur : *la Vie scolaire, c'est assurer le bien-être des élèves*. On s'est mis à faire des choses qu'on ne savait pas faire, période extrêmement fructueuse pour l'esprit. **On est en ébullition tout le temps pour expérimenter, apporter sa pierre, s'aider, se dépasser.** Je fonctionne dans l'action, donc j'ai tendance à penser qu'il faut mettre les gens en action parce que, pendant ce temps-là, ils ne pensent pas à autre chose. Découper des poissons pour réaliser une fresque pour les résidents de l'Ehpad du coin est plus bénéfique que de ruminer !

Puis on a fait un deuxième conseil de la vie collégienne sur cette période de confinement, mais davantage axé sur l'aspect pédagogique : *est-ce que le rythme de travail ça allait ?*, les élèves nous ont dit que ça s'était bien calmé parce que, vraiment, au début c'était infernal.

Sont arrivées les vacances... puis le **retour** le 4 mai. **Moment à nouveau très compliqué : il fallait maintenir la continuité pédagogique, maintenir les appels parents et commencer à préparer la reprise.** On s'est tous précipité sur le protocole sanitaire. Je l'ai alors décortiqué pour voir à combien d'élèves chaque situation pouvait s'appliquer : la descente du bus, l'entrée dans le collège, la montée en classe, la pause récréative, la cantine, l'accès aux sanitaires...

On a fait un sondage : environ 40 % d'élèves annoncés en 6e et en 5e (seuls niveaux à revenir dans un premier temps), accueil un jour sur deux, cela permet d'ouvrir pour 50 à 70 enfants. Les classes restent dans la même salle, ce sont les profs qui bougeront.

Les enseignants sont présents avec certaines classes tout en continuant le travail à distance avec les élèves et les classes qui ne reprennent pas (les 4e et 3e), on craint un burn out chez les profs.

Avant le retour des élèves, j'ai organisé des **heures de vie de classe virtuelle** avec la complicité des profs principaux pour évacuer un certain nombre de questions, pour les rassurer... C'était vraiment bien ces moments, il y avait aussi des parents à l'écoute.

La préparation du déconfinement a été aussi intense que le confinement. Maintenant que nous avons repris, quand je vois le nombre d'élèves inscrits (plus de 50%), je me dis que nous n'avons pas fait tout cela pour rien.

Propos remis en forme par Jérôme Cadot

Et si le confinement nous invitait à repenser l'enseignement ?

Cela a souvent été dit et entendu, les enseignants dans leur grande majorité ont su s'adapter rapidement à la nouvelle situation imposée par le confinement, non sans difficultés mais avec volonté. Alors que la maîtrise des outils numériques peut être très variable, tous ou presque ont su assurer une réelle continuité pédagogique avec les élèves. Il faut bien reconnaître que des outils performants et faciles d'utilisation étaient proposés et ont permis notamment de développer les cours en ligne. La situation de confinement nous a obligés à nous emparer de ces outils comme « Ma classe virtuelle » proposée par le CNED.

Aussi, à la faveur du déconfinement, faut-il jeter aux oubliettes ces outils numériques qui ont permis de garder le lien avec les élèves ? **N'y a-t-il pas des leçons à tirer de la crise que nous venons de traverser ?**

Je pense que **le cours à distance peut avoir sa place sans remettre en cause la primauté du cours en présentiel** qui

reste le fondement de notre métier et de notre relation pédagogique avec les élèves. Enseignant en LP, je souffre, comme beaucoup de collègues, de la lourdeur des effectifs par classe. En effet, avec des classes de 30 élèves en bac pro, la question des effectifs et de la difficulté à gérer un tel groupe est très présente dans les esprits. Certes, nous bénéficions fort heureusement de cours avec des moitiés de classe et force est de constater qu'enseigner à 15 et non à 30, cela change tout et donne les moyens d'offrir des conditions d'enseignement et d'apprentissage pour

les élèves de qualité. Mais il reste des heures de cours avec 30 élèves et, dans certaines classes, ces heures sont à la fois pénibles et inutiles, pénibles car la gestion de classe est extrêmement difficile et inutiles parce que les conditions ne permettent pas d'avancer dans le cours. Elèves comme enseignants en souffrent.

Aussi je fais le rêve suivant : et si on s'appuyait sur l'expérience acquise pendant le confinement pour revoir l'organisation de l'enseignement ? Par exemple, garder les cours en groupe (car on peut y mener un travail de qualité) et **remplacer les cours à 30 par un enseignement à distance... pour certains élèves.** En effet, pour les élèves plus autonomes et disposant des outils et des compétences informatiques suffisantes, nous pourrions envisager d'envoyer le contenu du cours. Pour les autres, un cours en présentiel serait maintenu avec un double avantage : faire cours avec un effectif réduit et pouvoir travailler prioritairement avec les élèves qui ont besoin de plus d'aide.

Bien évidemment, les cours en présentiel doivent rester la norme mais **pour quelques cours, proposer les 2 dispositifs (en présentiel et en distanciel) permettraient de mieux s'adapter aux besoins des élèves.** D'autant plus que le confinement a montré que certains élèves se sentaient à l'aise avec l'enseignement à distance et appréciaient ce dispositif pédagogique.

Jérôme Cadot

Covid 19 et rôle du syndicat

Cette crise majeure que nous traversons a entraîné des modifications rapides de notre pratique syndicale. Elle a aussi montré le **rôle central du syndicat comme lieu de dialogue et de solidarité.** Dès le début du confinement, de nombreuses instances se sont déroulées par voie électronique. De nombreuses réunions « en distanciel » ont eu lieu : par exemple, un point hebdomadaire s'est mis en place avec le Recteur. Occasion de construire des solutions locales aux problèmes rencontrés. Le fonctionnement démocratique du syndicat s'est poursuivi aussi et a permis d'élaborer des revendications et de pointer du doigt les contradictions de nos « employeurs ».

Le syndicat a aussi assuré une aide constante et solide à tous les collègues en demande d'information et de soutien. Nous avons reçu beaucoup d'appels et de mails : les élu-e-s en particulier ont été très sollicités. Nous avons aussi pu apporter une forme de réconfort à de nombreuses personnes déstabilisées par cette épreuve extrême. La violence de la situation a vraiment fait l'objet d'un traitement particulier. Aucune personne n'a été oubliée.

Cela ne signifie pas que la situation a été simple mais cela montre surtout que nous avons répondu en urgence à une situation de crise.

Souplesse et réactivité malgré l'imprévisibilité de la situation ont été nécessaires.

Maintenant l'enjeu reste de **continuer notre combat revendicatif en montrant bien que les fonctions publiques ont besoin de moyens supplémentaires et d'une autre organisation qui favorise le dialogue et l'autonomie.**

Plus que jamais, le syndicat reste un corps intermédiaire d'avenir.

Christophe Maillard

Continuité administrative

Après l'annonce du confinement faite le jeudi 12 mars au soir et celle de fermer les établissements scolaires dès le 16 mars au profit de la « continuité pédagogique », le temps s'est soudainement accéléré et nous avons été totalement pris de court pour la mise en place de la « continuité administrative » ; le travail de laboratoire, l'entretien et la maintenance ont été suspendus immédiatement. **Priorité donc au confinement et au télétravail, quand c'est possible !**

Les personnels administratifs ont donc continué à travailler selon les possibilités offertes par leurs ENT respectifs : les personnels de l'Université et des services extérieurs ont pu accéder à leurs applications et à leurs documents, sur leur propre matériel ou avec du matériel prêté par l'employeur.

Dans les établissements scolaires, à de rares exceptions près via des clés OTP, les applications de gestion de l'intendance et des scolarités gérées par le Rectorat ne sont pas accessibles à l'extérieur des bureaux ; il en est de même des documents personnels enregistrés sur le réseau de l'ENT du Conseil régional. Il était donc très compliqué de travailler sur un ordinateur personnel à domicile, même sur la messagerie, et de continuer sur ce-

lui du bureau, sans mise à jour automatique entre les deux, et avec des configurations différentes ; les personnels ayant très majoritairement utilisé leur matériel personnel.

La majorité des personnels étant logés à l'extérieur des établissements, les déplacements ont été nombreux pour répondre aux nécessités « vitales ? » : réponse aux nombreuses enquêtes et opérations de gestion des collectivités, paiement des factures et des bourses, remboursement des avances des voyages scolaires annulés... Ce travail sur site a été organisé

de la façon la plus sûre possible et il a été majoritairement bien accepté par les personnels.

Au-delà du contrôle de la pandémie, **cette expérience** imposée par une situation sanitaire à risque **nous a apporté une vision concrète du télétravail** qui alimente la réflexion sur l'évolution de nos missions et de la façon de les remplir à l'avenir.

Dès à présent, les considérations écologiques commandent de limiter les déplacements et, à moyen terme, tous les

logiciels de gestion seront accessibles sur internet. Il faut préparer l'intégration du télétravail dans les modalités communes d'organisation du travail.

Marie-Josèphe Clément



2 emplois BIATSS préservés!

Grâce à l'intervention active du Sgen-CFDT, un emploi d'adjoint administratif de lycée et un emploi d'adjoint technique de services extérieurs, prévus en suppression dans la carte cible des personnels administratifs et techniques pour la rentrée 2020, sont finalement maintenus ! La vigilance reste de mise sur l'application de toutes les cartes cibles.

Communication du Sgen-CFDT de Franche-Comté : vers la fin du journal

Depuis 2004 et la fusion des 4 Sgen-CFDT départementaux en un syndicat régional, le Sgen-CFDT de Franche-Comté édite et envoie à ses adhérents un journal papier (*Le Courrier du Sgen-CFDT en Franche-Comté*) 4 à 5 fois par an pour donner un point de vue général sur notre activité et l'actualité de l'Education nationale dans l'académie.

En 2013, entrant dans la commission exécutive du Sgen-CFDT de Franche-Comté, j'ai pris en charge le dossier communication et la gestion du journal. Nous avons alors choisi les couleurs pour rendre le support plus attractif et nous nous sommes efforcés de faire de ce journal un outil d'analyse (en complément des envois numériques plus axés sur l'actualité) à travers un dossier.

Au printemps 2019, une enquête était proposée à tous les adhérents afin de connaître leurs attentes concernant la politique de communication de notre syndicat. Près de cent adhérents y avaient répondu et pour la moitié d'entre eux, le journal devait passer au format numérique. De plus les 2/3 des adhérents qui ont répondu à l'enquête souhaitaient recevoir une lettre électronique plus régulièrement.

Aussi, vous l'avez sans doute constaté, **une newsletter est envoyée plus régulièrement depuis plusieurs mois.**

La place du journal papier est moins évidente et les adhérents sont de plus en plus nombreux à demander l'envoi du journal en format numérique. C'est donc notre stratégie en matière de politique de communication qui est à repenser.

Par ailleurs, l'impression et l'envoi du journal constituent un coût élevé pour les finances du syndicat et demandent

un travail de « petites mains » important pour préparer l'envoi (une aide précieuse a été apportée par un groupe de retraités bisontins, qu'ils en soient remerciés).

Enfin, une mutation dans l'académie de Nantes, d'où je suis originaire, pour la rentrée 2020 posait la question de ma succession et force est de constater qu'aucun adhérent n'avait manifesté sa volonté de prendre en charge la gestion du journal.

Pour toutes ces raisons, la Commission exécutive en a tiré les conséquences : **le n°350 est le dernier numéro du « Courrier du Sgen-CFDT en Franche-Comté »** et il est envoyé uniquement en format numérique pour des raisons

de coût et surtout de manipulation. Bien entendu, cette disparation nous oblige à être encore plus efficace sur la toile. Le site du Sgen-CFDT de Franche-Comté (<https://franche-comte.sgen-cfdt.fr/>) est très régulièrement alimenté par de nouveaux articles, notamment des comptes rendus d'instances mais aussi des articles informa-

tifs qu'on peut retrouver dans les rubriques « actualités », « dossiers » et « foire aux questions ». Cela permet d'éditer une newsletter qui reprend les articles importants : « *Les infos du Sgen-CFDT Franche-Comté* ».

La communication du syndicat avec notamment la gestion du site et les newsletters sera désormais pris en charge par un groupe de militants, en particulier par Stéphanie Forterre (que je remercie ici d'avoir accepté cette mission).

Jérôme Cadot



Des moyens insuffisants pour une crise prévisible

L'actualité des retraités, ce n'est pas seulement le coronavirus même si les plus de 65 ans ont lourdement contribué au nombre d'hospitalisations et surtout de décès. Sur la Franche-Comté, nous n'avons pas eu heureusement à déplorer une hécatombe chez nos adhérents.

Suite à la médiatisation du manque de moyens dans notre service de santé mis en évidence par cette crise sanitaire, deux projets de loi et une concertation (le Ségur de la sécurité) ont vu le jour. Rappelons que la CFDT retraités dans la région comme partout en France a depuis longtemps conduit des actions revendiquant des **moyens supplémentaires conséquents en personnels tant dans les EHPAD que pour le maintien à domicile**. Nous dénonçons aussi les insuffisances notoires des rémunérations de ces personnels et nous insistions fortement sur leurs besoins en formation. Ces revendications sont encore et toujours à l'ordre du jour. Les dons et les applaudissements de 20H ne font pas une politique de prise en charge de la perte d'autonomie.

Nous avons répondu favorablement à l'«**Appel aux États généraux de la séniorisation de la société**». Cet appel vise à formuler des propositions autour de trois axes : accompagner la transition démographique, cheminer vers une politique de santé adaptée au vieillissement, valoriser et développer les dispositifs nécessaires. Ce collectif regroupe des professionnels, des personnalités, des responsables politiques, des organisations diverses et des institutions.

Nous suivrons ce dossier mais pas seulement. Les retraités CFDT se penchent aussi sur la sortie de crise et ont particulièrement apprécié les interventions de Laurent Berger dans les médias.

Pour celles et ceux qui souhaitent être informés des activités des retraités CFDT du Doubs, inscrivez vous à la lettre électronique en envoyant un mel à doubs@retraites.cfdt.fr

Jean Gullaud

Action sociale du Crous Bourgogne-Franche-Comté 2020

La section Sgen-CFDT du CROUS se félicite que le dispositif des mesures d'action sociale spécifique en faveur des personnels du Crous BFC de l'année 2019 soit reconduit en 2020 jusqu'à la mise en place de la nouvelle circulaire nationale :

- Prestations pour les événements familiaux (naissance, mariage, Pacs et décès)
- Frais de garde des jeunes enfants
- Pratiques sportives et culturelles
- Participation aux frais médicaux (optiques et dentaires)
- Départ à la retraite

Les autres prestations offertes par le Crous BFC font l'objet de campagnes spécifiques (rentrée scolaire, mutuelle, Chèques vacances, Cadhoc).

Pour mémoire, les aides sont les suivantes :

Naissance = 200 € pour le 1^{er} enfant, 300 € pour une naissance gémellaire et 110€ pour tous les autres rangs de naissance

Mariage/Pacs = 150 € par agent et par an

Décès = 1 000 € accordés à l'occasion de la disparation de l'agent ou de son conjoint

Départ à la retraite = 300 € de forfait plus 30 € par année d'ancienneté

Garde de jeunes enfants = 700€/400 €/200 € pour les couples et 840€/480 €/265 € pour les familles monoparentales. Aides octroyées en fonction des revenus (RFR) et des parts fiscales.

Pratiques sportives et culturelles = 70 € pour l'agent et 60 € par enfant (aide une seule fois par an)

Participation aux frais médicaux = 200 € pour les frais optiques et 300 € pour les frais dentaires (aide une seule fois par an)

Hervé Bébien

UNE BANQUE
CRÉÉE PAR
DES COLLÈGUES,
ÇA CHANGE TOUT.



Credit photos : planipolaine/Fancy/Imagine/Meik et D.O.

**MA BANQUE EST DIFFÉRENTE,
CEUX QUI LA GÈRENT SONT COMME MOI.**

Crédit Mutuel
Enseignant

CRÉDIT MUTUEL ENSEIGNANT FRANCHE COMTÉ
BESANÇON – TÉL. : 03 81 65 99 00 – 08590@CMCEE.CREDITMUTUEL.FR
LONS-LE-SAUNIER – TÉL. : 03 84 87 36 60 – CME39@CREDITMUTUEL.FR
VESOUL – TÉL. : 03 84 97 77 90 – CME70@CREDITMUTUEL.FR

Promotion à la hors-classe (enseignants du second degré)

Avec le PPCR, les modalités de l'accès à la hors classe ont changé (note de service n° 2018-024 du 19-2-2018).

Pour être promouvable à la hors classe, il faut être au 9ème échelon depuis 2 ans au 31/08 de l'année de la promotion. Il est inutile de se porter candidat, tout agent qui réunit les conditions est automatiquement promouvable. Il en est avisé via un message sur I-Prof.

La procédure

• Avis des évaluateurs

Tout agent promouvable a deux avis portés sur son dossier en fonction de sa notation, de son expérience et de son investissement professionnel. Pour les enseignants et les CPE, il s'agit du chef d'établissement et de l'IPR. Depuis 2 ans, ces avis résultent du rendez-vous carrière (à l'échelon 9).

Ces avis sont : Très satisfaisant , Satisfaisant ou A consolider.

Ces avis sont conservés pour les campagnes de promotions ultérieures jusqu'à obtenir la promotion à la hors classe.

• Appréciation des Recteurs

Les recteurs / DASEN émettent 4 avis : Excellent, Très satisfaisant, Satisfaisant et A consolider.

L'appréciation portée par le recteur sur la valeur professionnelle de l'agent se traduit par l'attribution d'une bonification :

- excellent : 145 points ;
- très satisfaisant : 125 points ;
- satisfaisant : 105 points ;
- à consolider : 95 points.

• Établissement des tableaux d'avancement

Les contingents de promotion à accorder sont définis par académie par le Ministère.

A la bonification du Recteur s'ajoute les **points d'ancienneté** qui vont de **0 points** quand on est depuis 2 ans dans l'échelon 9 à **160 points** quand on est depuis 9 ans et plus dans l'échelon 11 (tableau d'avancement à consulter sur Sgen+), les 2 cumulés forment le barème.

Les résultats des CAPA 2020

Début juin se sont réunies (en visio) les CAPA pour les agrégés, les certifiés et les PLP (comptes rendus à retrouver sur le site). Lors de la CAPA, les promouvables sont classés par ordre décroissant du **barème (points d'ancienneté + bonification du Recteur)**. Ensuite il faut prendre en compte les **équilibres** : parité homme/femme, entre matières, proximité d'un départ en retraite...

Pour les certifiés, cette année 960 Professeurs étaient promouvables, pour un contingent de **154 promotions**. Barème des derniers promus : pas de promu au 9ème échelon, au 10ème échelon avis très satisfaisant avec 16 ans d'ancienneté et 165 points au barème, au 11ème éche-

lon avis satisfaisant avec 16 ans d'ancienneté et 165 points.

Pour les agrégés, 291 promouvables, pour un contingent de **101 promotions** (au niveau national).

Barème du dernier promu : au 10ème échelon, avec 20 ans d'ancienneté et 135 points

Pour les PLP, 296 promouvables, pour un contingent de **50 promotions**.

Barème des derniers promus : pas de promu au 9ème échelon, au 10ème échelon avis très satisfaisant avec 20 ans d'ancienneté et 165 points au barème, au 11ème échelon avis satisfaisant avec 21 ans d'ancienneté et 165 points.

Le rôle des élus

Dans un premier temps, le travail des élus consiste à **vérifier le barème des promouvables**, en premier lieu pour nos adhérents surtout si leurs fiches sgen+ sont à jour.

Les services du rectorat nous transmettent également un fichier tableur, qui nous permet de faire des tris par disciplines, établissements, échelons... Ces différents tris permettent des interventions en séance pour démontrer des incohérences et pour corriger des situations vraiment problématiques. Il est vrai que les services du Rectorat ainsi que les inspecteurs veillent à harmoniser ce tableau d'avancement au préalable, cependant tous les ans nous proposons quelques ajustements et veillons à une harmonisation entre les différentes commissions paritaires.

Nous intervenons également pour demander **des explications** concernant nos collègues pour lesquels une **opposition à l'accès à la hors-classe** est formulée par M. le Recteur. Ces oppositions, plutôt à la marge, existent et méritent des explications en commission paritaire. Nous demandons, comme l'indiquent les textes officiels, que pour ces collègues, un courrier et/ou un entretien ait lieu avec les évaluateurs afin de justifier cette opposition pour permettre à ces collègues de remédier aux critiques formulées afin de bénéficier d'une promotion dans les campagnes suivantes.

Les élu(e)s Sgen-CFDT ont longuement insisté pour que **l'expérience professionnelle soit prise en compte également en cas d'égalité de barèmes**, notre administration voulant privilégier en priorité le mérite. Nous avons obtenu gain de cause cette année en CAPA des PLP, un avis excellent du Recteur n'a pas été déterminant par rapport à un avis très satisfaisant en cas d'égalité de barème, ce qui a permis de valoriser l'échelon 11. Mais nous avons bien compris que cet arbitrage pourra être remis en cause à l'avenir, le Sgen-CFDT restera vigilant !

Jérôme Cadot et Francis Curty