

Syndicat CFDT de l'Enseignement Privé de Haute-Normandie  
25 place Gilles Martinet - 76300 Sotteville lès Rouen

Dispensé de timbrage

Rouen CDIS

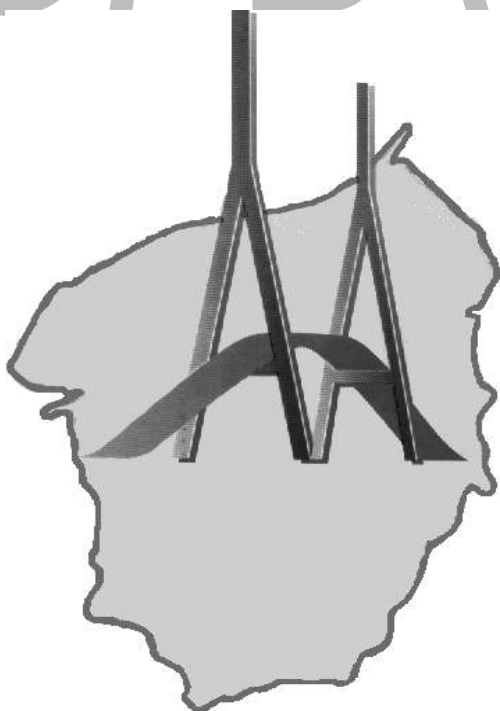
FEP

P

CFDT

PRESSE  
DISTRIBUÉ PAR

LA POSTE 



DÉPOSÉ LE 17/12/2019

2015 - 2018  
Proposons l'adhésion CFDT

Décembre 2019

PERMANENCES à Sotteville -lès -Rouen

les mardis hors vacances scolaires de 16h à 19h.

☎ : 02 32 08 35 54

25 place Gilles Martinet  
76300 Sotteville-Lès-Rouen

n° 103

Périodicité: 5 fois par an.  
CPPAP 0618 S 05174

Imprimé par nos soins  
25 place Gilles Martinet  
76300 Sotteville Lès Rouen

Directeur de publication :  
Patricia Jouanneau

Bureau de dépôt, Rouen CDIS  
Dispensé d'affranchissement

Routage 206

Prix de vente : 0,90 €

haute.normandie@fep.cfdt.fr

fax : 02 32 08 33 43

### Comité de suivi sur la réforme de la voie professionnelle

Un deuxième comité de suivi de la voie professionnelle s'est tenu le 27 novembre.

Premières réponses apportées par le *Men* aux difficultés et inquiétudes relayées par la FEP-CFDT le 9 octobre.

De **nouveaux constats** ont pu être faits, en particulier la mise en œuvre des innovations (co-intervention et chef d'œuvre) dont l'efficacité reste à démontrer malgré les heures allouées au détriment des enseignements « classiques ».

Une nouvelle fois, la Fep a fait entendre la voix des enseignants confrontés au quotidien aux difficultés dans la mise en place de cette réforme. Quant au ministère, il semble toujours être à la peine pour en expliquer le sens.

---

## Agricole

---

### ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ : DÉNONCIATION CONVENTIONNELLE : UN ACTE GRAVE !

Alors que toutes les négociations au niveau national sont gelées depuis l'annulation par la Cour Administrative d'Appel de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales suite à un recours, les employeurs ont choisi de dénoncer un certain nombre de textes, pas tous, dont ceux concernant les conventions collectives.

Quelle mouche a donc piqué la Fédération Familiale Nationale pour l'Enseignement Agricole Privé (FFNEAP) et le Groupement des Organismes de Formation et de Promotion Agricole (GOFPA) ? Consommation trop importante de glyphosate ?

Rien n'annonçait ce coup de force. Avant la décision du juge, les négociations concernant la fusion des deux conventions collectives (*Cneap* et *Gofpa*), n'étaient ni rompues, ni bloquées. C'est pourtant ce que laisse entendre les employeurs, ce qui permet de justifier leur chantage.

La dénonciation d'une convention est toujours un acte grave et pas sans conséquences pour les salariés puisqu'une organisation syndicale doit accepter de rebâtir un texte conventionnel au risque de n'avoir plus que le code du Travail pour défendre les intérêts des salariés.

Une période de quinze mois devrait logiquement s'ouvrir pour négocier un texte de substitution, ce qui est juridiquement impossible en raison de l'absence d'une mesure de représentativité pour les organisations syndicales. Les employeurs le savent, alors pourquoi ont-ils pris cette décision incompréhensible ?

Eux-seuls connaissent la réponse à cette question. La situation est en tout cas ubuesque et surtout dramatique pour les salariés. Les employeurs démontrent ainsi la valeur qu'ils accordent au dialogue social et peut-être leur désir inavoué de couler la Branche ?





« La CFDT s'appuie sur un socle de valeurs : l'émancipation individuelle ou collective, la solidarité, la recherche de la justice sociale, la démocratie ». Ce sont les paroles de Laurent Berger à propos des 100 années d'existence de la CFDT. Je trouve important de redire ce que nous sommes et ce à quoi nous croyons en cette période très mouvementée de fin d'année 2019.

Lorsque vous recevrez ce journal, le 5 décembre sera passé mais rien ne m'empêche de vous expliquer pourquoi la CFDT ne s'est pas associée à ce mouvement. En effet cette réforme des retraites nous la demandons depuis 2010, nous n'allons pas manifester un mécontentement sur des écrits inexistantes alors que nous sommes par principe demandeurs !

Un autre sujet est celui du gouvernement actuel qui à défaut de projet clair sur le sujet de cette réforme des retraites, communique en soufflant le chaud et le froid pour attiser les réactions des uns et des autres, pour diviser les Français et faire croire que ce régime est déficitaire. Cette désinformation brouille le message et fait naître la rancœur. Il faut sortir de cette ambiguïté entretenue !

La CFDT demande une concertation pour une réforme juste qui puisse constituer une avancée sociale pour les salariés. Notre approche syndicale n'est pas de faire grève avant la fin des discussions. Cependant la CFDT exige davantage de transparence de la part du gouvernement et elle réaffirme qu'elle refusera toute mesure d'âge ou portant sur la durée de cotisation en mobilisant ses militants si ceci s'avère nécessaire.

Avant que cette année ne s'achève je voudrai revenir sur l'impossible dialogue social que nous déplorons bien souvent depuis la mise en place ou non des CSE dans les établissements.

Car nous sommes face à davantage de défiance que de confiance de la part des employeurs dans l'importance du dialogue social, mais pour autant nous avons tout intérêt à ne rien lâcher de notre syndicalisme exigeant ! Défendre la qualité de vie au travail, la santé au travail sont autant d'éléments qui permettent aux salariés de droit privé et aux enseignants une qualité de travail dans le service public d'éducation.

Trop de maltraitance, trop d'injustice sociale, trop de précarité, trop de souffrance remplissent nos dossiers syndicaux. Il existe des situations inimaginables que nous découvrons parce que la personne concernée, est à la limite du burn-out ,appelle au secours en nous contactant! Mais le plus grave réside dans le fait que seul contre tous, le syndicat prend à bras le corps le problème découvert et reste impuissant devant le comportement inique, le mépris ou pire encore l'indifférence de ceux qui sont à l'origine du problème.

Ces traitements sont inhumains mais ils existent sans faire de bruit car le maître mot est : « surtout pas de vagues .... » certains comportements n'ont rien à envier au monde des grandes entreprises qui considère le salarié comme un numéro à produire du résultat bien loin du respect dû à tout être humain.

Alors je me dis en cette fin d'année que l'important est de poursuivre sans relâche notre soutien et notre aide à tous ceux qui doivent être défendus dans leurs droits même si parfois le découragement nous gagne lorsque les obstacles se multiplient et que l'adversité s'en réjouit !

Soyons fiers de ce syndicalisme qui dénonce les injustices sociales, soyons fiers d'appartenir à un syndicat CFDT qui est utile et qui sert des causes justes, qui demande des réformes dans le cadre d'un progrès social pour tous.

Nos valeurs sont le fer de lance de nos actions et ceux qui osent nous discriminer sont ceux qui redoutent notre détermination.

Faites adhérer à la CFDT dans votre entourage, plus nous serons nombreux, plus nous serons lisibles et audibles pour négocier et convaincre !

Je vous souhaite à toutes et tous de très bonnes fêtes de fin d'année et une année 2020 à la hauteur de vos attentes.

Patricia Jouanneau

### **LES FRAIS DE TRANSPORT DES AGENTS DE DROIT PUBLIC PEUVENT-ILS ÊTRE PRIS EN CHARGE PAR L'ÉTAT ?**

**OUI**

Les agents de droit public, qui utilisent les transports en commun ou un service public de location de vélos pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail, bénéficient, de la part de leur administration employeur, d'une prise en charge partielle du prix de leur titre d'abonnement.

Seuls sont pris en charge les titres de transport permettant aux agents d'effectuer le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail dans le temps le plus court.

La prise en charge est fixée à 50 % du prix de l'abonnement utilisé, sur la base des tarifs de 2ème classe, dans la limite de 77,96 € par mois (au 04.01.2013). Les titres de transport doivent être nominatifs.

Les titres de transport achetés à l'unité (par exemple, les tickets de bus achetés à l'unité dans les bus) ne sont pas pris en charge.

Pour bénéficier d'une prise en charge partielle, la demande est à faire auprès de l'administration Inspection Académique ou Rectorat pour l'imprimé disponible et les documents à fournir. Vous y trouverez les titres de transport pris en charge. (Décret n°2010-676 du 21 juin 2010 et Circulaire du 22 mars 2011)

---

### **Activités liées au caractère propre des établissements**

De nombreux enseignants du premier degré effectuent un temps supplémentaire, lié aux activités d'ordre confessionnel. Ce temps est non rémunéré mais non assumé également par l'employeur qui est l'Etat. Par conséquent ce temps ne peut être imposé, il ne peut être que choisi !!!

**Le temps lié au caractère propre de l'établissement ne peut se faire que**

- Sur la base du volontariat
- En dehors du temps de service d'enseignement lié au service public d'éducation de l'Etat
- S'il peut être mis en place lors des activités périscolaires.

**Nous rappelons à toutes fins utiles que l'enseignement est PUBLIC !**

**Il peut être dispensé dans un établissement privé sous contrat avec l'Etat.**

**Cet établissement peut être confessionnel à savoir : juif, catholique musulman, .....**

**Mais la liberté de conscience doit être respectée par la direction de l'établissement confessionnel !**

---

### **Comité de suivi sur la réforme de la voie professionnelle**

Un deuxième comité de suivi de la voie professionnelle s'est tenu le 27 novembre.

Premières réponses apportées par le *Men* aux difficultés et inquiétudes

relayées par la FEP-CFDT le 9 octobre.

De **nouveaux constats** ont pu être faits, en particulier la mise en œuvre des innovations (co-intervention et chef d'œuvre) dont l'efficacité reste à démontrer malgré les heures allouées au détriment des enseignements « classiques ».

Une nouvelle fois, la Fep a fait entendre la voix des enseignants confrontés au quotidien aux difficultés dans la mise en place de cette réforme. Quant au ministère, il semble toujours être à la peine pour en expliquer le sens.

# Résultats de la seconde enquête sur la voie professionnelle

## Concernant l'orientation des élèves de seconde bac pro

Les enseignants déclarent dans une large majorité ne pas bénéficier d'heures de préparation à l'orientation. Parmi les rares enseignants qui bénéficient d'heures de préparation, très peu ont été formés pour la prise en charge de l'orientation. En revanche, ceux-ci ont majoritairement déjà abordé l'orientation avec leurs élèves depuis le début de l'année en développant notamment des thèmes aussi variés que la connaissance de soi, des métiers, la préparation à la recherche d'une période de PFMP, parcoursup, le choix de la filière et les différents métiers auxquels elle prépare. A noter également que très peu des enseignants ayant répondu à l'enquête sont professeurs principaux en seconde mais que ceux qui le sont ont déjà abordé l'orientation avec leurs élèves à partir de thèmes comme l'orientation post-seconde, l'option en première, les attitudes professionnelles attendues en entreprise, les métiers des différentes filières...

## Concernant l'enseignement en seconde famille de métiers

(que ce soit en enseignement pro, en préparation à l'orientation ou en qualité de professeur principal)

Un peu plus de la moitié des enseignants ayant répondu à l'enquête sont concernés. Quasiment la moitié d'entre eux déclare avoir abordé l'orientation dans les métiers de la famille avec leurs élèves depuis la rentrée notamment les différentes familles de métiers et leurs débouchés. Notons que les enseignants ignorent dans une large majorité si certains élèves envisagent de quitter l'établissement pour choisir un métier de la famille qui n'y est pas enseigné. En revanche, à ce stade de l'année, beaucoup d'enseignants déclarent savoir si leurs élèves envisagent de poursuivre la formation en apprentissage.

Beaucoup d'enseignants ayant participé à l'enquête reconnaissent avoir abordé l'orientation avec leurs élèves les années précédentes. Leur souvenir de cette expérience est globalement plutôt négatif et insiste sur les difficultés à faire de l'orientation quand on n'est pas formé, qui plus est souvent sur les heures de cours. Les enseignants pointent également le caractère chronophage de la préparation à l'orientation pour un résultat pas toujours probant dans la mesure où cette préparation n'est pas relayée dans les familles.

A cela s'ajoute le fait que les élèves choisissent souvent par défaut leur orientation et ne la prennent donc pas toujours au sérieux. Dans ces conditions, certains enseignants n'y voient rien de constructif et déplorent la perte de temps que cette préparation leur impose. Néanmoins, certains enseignants reconnaissent que la préparation à l'orientation est primordiale pour éviter les erreurs de parcours et pour permettre des choix mûris. Cette préparation joue également un rôle non négligeable sur la motivation des élèves. Ils reconnaissent en outre que le travail qu'ils fournissent à cette occasion est enrichissant, intéressant ; certains sont même amenés à construire des outils pour optimiser cette préparation. Globalement, la grande majorité des enseignants déclarent que cette préparation accroît leur charge de travail.

## Concernant l'examen et les modalités d'évaluation

Le bilan est plutôt positif sur la question de la méthode mixte. Certes, ses détracteurs y voient une méthode chronophage, permettant à tous les élèves d'avoir le baccalauréat, ne préparant pas aux épreuves terminales et au parcours post-baccalauréat. Certains d'entre eux pointent également le manque d'équité qui en résulte entre les élèves des différents établissements scolaires et s'interrogent sur le caractère national du diplôme. D'autres encore déplorent la difficulté de valider toutes les compétences. Cette méthode ne permettrait pas aux élèves non plus de prendre conscience des enjeux de leur parcours de formation. Mais la grande majorité des enseignants y voient une méthode satisfaisante, équilibrée, qui fonctionne bien et qui est adaptée au type d'élèves de bac pro en leur laissant la possibilité de se préparer progressivement. Ils sont largement favorables à la poursuite de cette méthode mixte. Ceux qui déplorent la méthode mixte actuelle préconisent plutôt un système combinant des épreuves terminales et la prise en compte des notes du bulletin. Notons que d'autres propositions ont été faites mais que la seule prise en compte des épreuves terminales n'a été évoquée qu'une seule fois sur l'ensemble des réponses apportées.

## Concernant la périodicité de révision du référentiel du diplôme

La majorité des enseignants pensent qu'il est utile de le revisiter tous les cinq ans et ne sont pas favorables à son adaptation locale aux besoins des entreprises. Ceux qui y sont favorables le sont pour les débouchés qui sont offerts localement essentiellement dans les métiers de l'artisanat.



Difficultés et besoins	Ajustements du ministère
<b>Co-intervention</b> : des programmes qui n'aident pas à bâtir une progression et des concertations chronophages	Banque numérique souhaitable
	Pistes à fournir pour établir des liens entre programmes et co-intervention
	Une journée de concertation banalisée au printemps
<b>Chef-d'œuvre</b>	Mise en place d'une banque numérique
	Circulaire en préparation concernant l'évaluation
<b>Apprentissage</b> : statut des PLP fragilisé réglementations nécessaires	Des bilatérales ont eu lieu au premier trimestre (enseignement public)
	Une séquence de ce comité abordera le sujet en mars prochain
	Publication par la <i>Dgesco</i> <sup>1</sup> d'un nouveau vadémécum et d'une FAQ

## Commentaires de la FEP-CFDT

Ces mesures prennent en compte nos remarques, mais elles restent nettement insuffisantes : absence de ressources tangibles pour la co-intervention et de solution quant au manque de temps (une seule journée de concertation banalisée).

RÉPONSE DU  
MINISTÈRE  
À D'AUTRES  
BESOINS  
ÉVOQUÉS  
(9.OCTOBRE)

<b>L'accompagnement (des personnels)</b>	Les recteurs sont informés
	Réunion des <i>Dafpics</i> <sup>2</sup> le 28 novembre
	Réunion envisagée pour les doyens des IEN
<b>Le cadrage (des modalités)</b>	Circulaires en préparation pour les modalités d'admission en CAP en 3 ans et le diplôme intermédiaire, pour lequel la <i>Fep</i> sera consultée

**Autres points abordés** : effectifs à la rentrée et premiers retours de la mission IGÉSR<sup>3</sup>. L'orientation, la représentation des métiers, l'attractivité des formations et les diplômes n'ont pu être abordés. *Mais le bilan de l'enquête n°2, [suivez le lien](#) menée par la *Fep* sur cette réforme, donne déjà le point de vue des enseignants sur certains de ces sujets.*

**À noter** : Le 15 novembre, le ministre a envoyé une lettre aux PLP pour leur réexpliquer le sens de la réforme. Il en faudra sans doute bien d'autres pour les rassurer...

1. *Dgesco* : Direction Générale de l'Enseignement Scolaire

2. *Dafpic* : Délégué Académique à la Formation Initiale et Continue

3. IGÉSR : Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche



SYNDICAT POUR CHACUN  
AGE POUR TOUS

# RÉFORME DES RETRAITES

## LES 7 REVENDICATIONS DE LA CFDT

Nos revendications sont guidées par nos valeurs : solidarité, égalité, émancipation et démocratie. Elles sont portées depuis plusieurs années par la CFDT après avoir été débattues par les adhérents et militants.

- 1 UN SYSTÈME DE RETRAITE UNIVERSEL ET PLUS JUSTE**  
Il doit permettre de construire une solidarité universelle où tous les actifs, du public comme du privé sont solidaires, et qui ne pénalise plus les femmes, les polypensionnés, les personnes précaires et les bas salaires.  
Pour 93 % des répondants à l'enquête Parlons retraites le système de retraites idéal implique des règles communes.
- 2 UNE COMPENSATION DES DIX FORMES DE PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL**  
La pénibilité réduit l'espérance de vie, les travailleurs exposés doivent donc pouvoir partir plus tôt à la retraite et avoir droit à des mesures de prévention.  
67 % des répondants estiment que le système actuel ne tient pas assez compte de la pénibilité.
- 3 UN DROIT À LA RETRAITE PROGRESSIVE POUR AMÉNAGER LES FINS DE CARRIÈRE**  
On ne travaille pas à 60 ans comme à 30 ans. Les travailleurs doivent avoir plus de liberté dans le choix de l'âge et des modalités de leur départ à la retraite.  
62 % des répondants aimeraient bénéficier d'un aménagement du temps de travail avant la retraite.
- 4 UN MINIMUM DE PENSION ÉGAL À 100 % DU SMIC POUR UNE CARRIÈRE COMPLÈTE**  
Le droit à la retraite doit être le droit à une retraite décente.  
85 % des répondants estiment que le minimum de pension pour une carrière complète devrait être fixé à au moins 100 % du SMIC.
- 5 UNE GARANTIE À 100 % DES DROITS ACQUIS AVANT 2025**  
La réforme ne doit pas modifier les droits passés, seuls les droits acquis après 2025 peuvent être modifiés. C'est une condition indispensable pour sécuriser les personnes dans la transition d'un système à l'autre.
- 6 DES COMPENSATIONS SALARIALES**  
Pour que la réforme permette de contrebalancer pour certaines professions l'abandon de la règle des six mois. Ces compensations doivent se concrétiser en même temps que la réforme des retraites.
- 7 LE MAINTIEN DU DROIT À PARTIR À LA RETRAITE À 62 ANS ET DU DISPOSITIF DES CARRIÈRES LONGUES**  
Ce dispositif des carrières longues permet à ceux ayant commencé à travailler très jeunes de partir plus tôt à la retraite.  
94 % des répondants pensent qu'il est normal que ceux qui ont commencé à travailler jeunes puissent partir plus tôt à la retraite.

 @CFDT  
 /la.CFDT

[CFDT.FR](http://CFDT.FR)

### OBTENIR UN DROIT AU TEMPS LIBRE TOUT AU LONG DE LA VIE

Il y a une vie avant la retraite, il faut donc se soucier de l'accès au temps libre au cours de la vie active et pas seulement à son terme. La CFDT porte cette aspiration dans la concertation de la réforme des retraites. Il est temps de revendiquer pour tous, un accès à du temps libéré pour les projets personnels, familiaux ou citoyens !

70 % des répondants préfèrent avoir un peu plus de temps libre tout au long de leur vie.

Pour bâtir ses propositions, la CFDT s'est appuyée sur sa grande enquête de 2018, « Parlons retraites », qui a recueilli plus de 120 000 répondants.

Retrouvez tous les résultats sur [parlonsretraites.fr](http://parlonsretraites.fr)

Parlons retraites





## LE SYSTÈME ACTUEL EST INJUSTE. UNE RÉFORME EST NÉCESSAIRE.

Deux exemples : le mode de calcul des pensions pénalise les femmes ; la pénibilité n'est pas suffisamment prise en compte.



## LA CFDT MILITE POUR UN RÉGIME UNIVERSEL DE RÉPARTITION PAR POINTS.

Celui-ci permet de réunir l'ensemble des travailleurs dans un même système et de sécuriser les parcours professionnels.



## LA CFDT CONSIDÈRE QU'UN TEL SYSTÈME PEUT RÉDUIRE LES INÉGALITÉS À CONDITION QUE :

- L'objectif final ne soit pas de faire des économies ;
- Les droits acquis soient garantis et sécurisés ;
- Des compensations soient mises en place (notamment salaires et aménagements de fin de carrière) ;
- Le critère de pénibilité soit mieux pris en compte.
- ...



## DES DISCUSSIONS SONT EN COURS. ELLES SERONT DÉTERMINANTES.

Les réponses du gouvernement guideront l'attitude à venir de la CFDT face à cette réforme des retraites. En attendant, la CFDT n'appelle pas à la mobilisation du 5 décembre qui se fait essentiellement sur la base d'un refus de principe à toute réforme.

21 novembre 2019 - Plus d'information sur [CFDT.fr](http://CFDT.fr) / Réforme des retraites



## Réforme des retraites

Dans cet article il nous a semblé important que vous puissiez avoir des informations objectives qui vous permettent de vous faire votre propre idée sur le sujet. Actuellement le gouvernement entretient l'ambiguïté ce qui engendre une incompréhension totale sur le type de réforme qui est envisagé et les conséquences à court ou moyen terme pour certains, à long terme pour d'autres.

Le secrétaire national confédéral CFDT, Frédéric Sève, en charge de ce dossier donne des éléments nécessaires à notre compréhension dans son éditorial du syndicalisme hebdo du 28 novembre 2019 :

« Pour Geoffroy Roux de Bézieux (président du Médef) la réforme des retraites « doit être une réforme d'équilibre avant d'être une réforme d'équité ». Pour la CFDT, c'est tout l'inverse ! Les salariés ont fait des efforts ces trente dernières années pour équilibrer les régimes des retraites et cela a payé : ces dépenses n'évolueront à l'avenir pas plus vite que la richesse nationale. Nous avons donc les moyens de financer notre système de retraite. Nier cette réalité, c'est priver les salariés du fruit de leurs efforts passés. Sur-tout la justice sociale n'est pas un accessoire mais la condition de la pérennité du système de retraite. La retraite par répartition repose sur un contrat entre catégories sociales, renouvelé de génération en génération. Si le contrat ne donne pas à chacun le droit à une retraite décente et en bonne santé, le consentement à la répartition s'étiole et le système se fragilise. L'équité n'est pas un luxe, elle est indispensable ».

Le gouvernement veut-il faire une réforme budgétaire ou de justice sociale ?

La CFDT exige du gouvernement qu'il sorte de son ambiguïté et cesse les déclarations contradictoires qui exacerbent les tensions sur un dossier très anxiogène pour les Français.

La CFDT refuse toute mesure paramétrique qui modifierait l'âge de départ ou la durée de cotisation. Une telle décision toucherait les populations les plus fragiles et accentuerait les inégalités, ce qui va à l'encontre de la réforme systémique promise par l'exécutif.

Le texte réaffirme également la nécessité de réformer en profondeur en créant un système de retraite universel où tous les actifs, du public comme du privé seraient solidaires. Ce choix assumé d'une réforme d'ampleur qui permette de redonner confiance aux générations futures dans notre système de retraite constitue la raison pour laquelle la CFDT n'appelle pas à se mobiliser ! car « *Nous défendons l'idée d'une réforme systémique des retraites depuis 2010, a rappelé Laurent Berger. Je respecte les positions des autres organisations syndicales, mais nous avons une divergence de fond. Il n'est pas question que nous fassions grève pour défendre le statu quo actuel, qui est source d'injustice et d'inégalité* ».

La CFDT est prête à s'engager dans une réforme des retraites si l'objectif est la justice sociale ! Elle compte aller au bout de la concertation pour l'obtenir.

Par cette réforme l'opportunité nous est offerte de mieux prendre en compte la pénibilité au travail et les basses retraites ou de bâtir enfin un système de retraite progressive qui réponde aux enjeux de l'allongement de la durée de cotisation et à l'aspiration des salariés à avoir davantage de liberté au moment de faire valoir leurs droits à pension.

« *Les tergiversations du gouvernement autour de cette réforme font que l'on a perdu l'objectif initial. Il doit à présent montrer que son ambition est de construire un régime plus fort et plus solidaire et non de faire dans l'urgence des économies aveugles. La position de la CFDT est claire sur ce point et nous lui avons rappelé lors de cette rencontre* ». Expression de Laurent Berger à la sortie de sa rencontre avec le premier ministre, le 25 novembre.

Le gouvernement reste évasif ou du moins attentiste, soufflant le chaud et le froid. En s'appuyant sur le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR), il réaffirme son ambition d'équilibrer les comptes d'ici à 2025-2030 tout en assurant vouloir mener à bien sa réforme d'ampleur. Deux objectifs qui paraissent antinomiques. Cette attitude équivoque s'applique également à sa gestion des régimes spéciaux : un jour il laisse entendre qu'il pourrait appliquer la clause du grand-père (faire la réforme pour les nouveaux salariés) et stigmatise les salariés de ces régimes le lendemain, alimentant ainsi leur colère et leur défiance !

### COMPLÉMENTAIRE SANTÉ NÉGOCIÉE POUR LES ENSEIGNANTS : LES TARIFS 2019-2020

La Fep-CFDT propose aux enseignants adhérents une couverture complémentaire santé collective, facultative et responsable.

**Cela ne remet pas en cause l'objectif de la Fep : obtenir pour tous les enseignants sous contrat d'association une complémentaire santé, prise en charge pour partie par l'Etat employeur (ou à défaut par l'établissement financeur). Cette revendication continuera par conséquent à être portée.**

Parmi plusieurs offres c'est celle d'**Harmonie Mutuelle** qui a été retenue.

Les contrats proposés sont solidaires et responsables. Solidaires puisqu'il n'y a pas de questionnaire médical préalable et donc pas de refus d'adhésion en fonction de l'état de santé de l'individu.

Il respecte également certains minima de remboursement et les plafonds de remboursement du contrat responsable.

Il a donc un taux de cotisations sociales réduit de 7 % (au lieu de 14 % pour un contrat non responsable) auquel s'ajoute

6,27 % pour la CMU (obligatoire pour tous les contrats).

**Harmonie** étant une mutuelle (relevant du Code de la Mutualité), ses adhérents bénéficient d'action sociale c'est-à-dire d'aides financières ponctuelles (sur critères sociaux) pour faire face à des dépenses de santé. Cela peut donc concerner les enseignants précaires que sont les maîtres délégués ou suppléants, notamment ceux en situation monoparentale à l'équilibre financier très fragile et qui parfois renoncent à souscrire une complémentaire santé. Rappelons que 20 % des enseignants de l'enseignement privé sous contrat ne sont pas titulaires du concours (proportion qui tend à croître).

**Cette offre propose trois niveaux de garanties** pour permettre de choisir la couverture qui correspond le mieux à ses besoins de santé. Le premier niveau de couverture ne propose pas des garanties au rabais étant donné qu'il contient déjà des garanties concernant des médecines douces, une prise en charge de moyens de contraception féminins et de vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale, et des remboursements améliorés sur certains postes en dentaire, voire en optique.

**La gratuité est assurée à partir d'un 3<sup>ème</sup> enfant à charge** (même si cela n'est pas précisé dans la brochure ci-dessous).

#### Pour en savoir davantage

#### Contactez votre syndicat

Allez sur le site de la fédération des informations complémentaires sont à votre disposition : onglet complémentaire santé (Adhérent)

[https://fep.cfdt.fr/portail/formation-enseignement-privés-fep/enseignants/contrat/college-lycee/https://fep-cfdt-fr/portail/formation-enseignement-privés-fep/enseignants/contrat/agricole/mutuelle-enseignants/complementaire-sante-negociee-pour-les-enseignants-les-tarifs-2018-srv1-397970/complementaire-sante-negociee-pour-les-enseignants-les-tarifs-2019-2020-srv1\\_397970](https://fep.cfdt.fr/portail/formation-enseignement-privés-fep/enseignants/contrat/college-lycee/https://fep-cfdt-fr/portail/formation-enseignement-privés-fep/enseignants/contrat/agricole/mutuelle-enseignants/complementaire-sante-negociee-pour-les-enseignants-les-tarifs-2018-srv1-397970/complementaire-sante-negociee-pour-les-enseignants-les-tarifs-2019-2020-srv1_397970)

---

## Droit privé

---

### Les conditions de l'indemnisation après une démission

Attention, l'ouverture des droits à indemnisation par Pôle Emploi à la suite d'une démission est soumise à des conditions strictes. Il faut après 5 ans d'activité professionnelle pratiquement en continu, établir son projet professionnel avec le conseil en évolution professionnelle, enfin et surtout, il faut disposer d'une attestation de la commission « transition pro » du lieu de travail ou de résidence du salarié.

Une attestation à demander impérativement avant de démissionner, pour ne pas risquer de s'exposer à un refus d'indemnisation après être sorti de l'entreprise.

A retrouver sur [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr) rubrique « Web TV ».

## La CFDT refuse d'attendre 2189 pour que l'égalité salariale soit une réalité

Les femmes et les hommes naissent libres et égaux en droits, mais pas en termes de rémunération ! Symboliquement, à compter d'aujourd'hui 5 novembre 2019 à 16h47, les femmes françaises travailleront gratuitement.

L'inégalité salariale reste une réalité criante. Malgré les progrès législatifs, l'écart total entre les salaires des femmes et ceux des hommes est encore de 24% (17% si l'on compare en équivalent temps plein). À ce rythme, l'égalité salariale ne sera pas atteinte avant 2189 !

La CFDT est pleinement engagée dans ce combat pour l'égalité salariale, dans les entreprises et les administrations. Partout où ils le peuvent, les militants CFDT se saisissent des outils à leur disposition pour négocier des avancées concrètes en faveur des femmes discriminées.

Les employeurs publics ou privés ne peuvent se dédouaner de leurs responsabilités en la matière. Au-delà des bonnes paroles, l'exigence d'égalité entre les femmes et les hommes doit se traduire en actes, et en rémunérations. Rapidement !



### Appli CPF : un outil pas une baguette magique !

Lancée en grande pompe par le Ministère du Travail le 21 novembre, l'application « moncompteformation » permet à tout salarié de connaître ses droits (décomptés en euros), de trouver, de réserver et de payer une formation.

« Utile, cet outil n'est pas magique », prévient la CFDT, qui s'interroge sur son articulation avec le conseil en évolution professionnelle (CEP), mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

« Il y a un enjeu à distinguer la question du CPF de l'application en tant que telle, et d'en faire un outil stratégique pour développer les compétences des salariés ».



# Calendrier

27 novembre: commission des moyens  
27 novembre : Bureau, CA et AG de l'AT Normandie  
27, 28, 29 novembre : Bureau fédéral  
3 décembre : CA de l'Isfec Normandie  
5 décembre : Formation « Nos conditions de travail »  
09 décembre: CCMA  
10 décembre : Bureau Régional Interprofessionnel  
11 décembre : CCMI  
12 décembre : Conseil fédéral Formiris  
(nouvelles règles du mouvement de l'emploi)  
13 février : CODIEC Evreux

17 décembre : bureau syndical  
9 et 10 janvier 2020 : CFPF Formiris  
15 et 16 janvier : formation fédérale décentralisée  
(nouvelles règles du mouvement de l'emploi)  
15 janvier : CTPF Formiris Normandie  
16 janvier : Conseil fédéral Formiris  
16 janvier AG Isfec Normandie  
28 janvier bureau syndical  
5 février : AG Formiris  
6 février : Conseil fédéral Formiris

## **RÉFORME DES RETRAITES LE GOUVERNEMENT DOIT REVOIR SA COPIE, MOBILISONS-NOUS !**

Malgré de multiples alertes de la CFDT, le Premier ministre persiste sur la voie d'une réforme budgétaire. Il a présenté le mercredi 11 décembre un projet de réforme des retraites qui, en dépit de progrès notables pour les travailleurs et surtout les travailleuses, prévoit des mesures financières extrêmement injustes et inutiles. Pour la CFDT la ligne rouge a été franchie. C'est pourquoi nous appelons les travailleuses et travailleurs à se mobiliser le 17 décembre pour que le gouvernement revoie son projet de réforme.

La CFDT appelle ses adhérents et l'ensemble des travailleurs à se mobiliser pour que le gouvernement revoie son projet de réforme avec :

- Le retrait de l'âge d'équilibre à 64 ans,
- Davantage de justice dans le futur système de retraite avec : - une réelle reconnaissance de la pénibilité, - un renforcement des dispositifs de retraite progressive, - un minimum de pension pour une carrière complète au-delà de 85 % du Smic.

**MOBILISONS-NOUS TOUTES ET TOUS  
LE 17 DÉCEMBRE POUR AMENER LE GOUVERNEMENT À REVOIR SA COPIE ET FAIRE  
GAGNER LA JUSTICE SOCIALE !**

**Des informations à retrouver sur le site [cfdt.fr](http://cfdt.fr) ou [fep.cfdt.fr](http://fep.cfdt.fr)**

**Foire aux questions sur le comité social et économique**

[https://fep.cfdt.fr/portail/formation-enseignement-privés-fep/dialogue-social/instances-de-concertation/cse/foire-aux-questions-sur-le-comite-social-et-economique-cse-srv2\\_693127](https://fep.cfdt.fr/portail/formation-enseignement-privés-fep/dialogue-social/instances-de-concertation/cse/foire-aux-questions-sur-le-comite-social-et-economique-cse-srv2_693127)

**Branche EPNL : négociations suspendues**

[https://fep.cfdt.fr/portail/formation-enseignement-privés-fep/enseignants-et-non-enseignant-de-l-enseignement-privé/salaries-de-l-enseignement-privé-sep-ogec/convention-collective-epnl/branche-epnl-negociations-suspendues-srv1\\_1072663](https://fep.cfdt.fr/portail/formation-enseignement-privés-fep/enseignants-et-non-enseignant-de-l-enseignement-privé/salaries-de-l-enseignement-privé-sep-ogec/convention-collective-epnl/branche-epnl-negociations-suspendues-srv1_1072663)