

« Temps de l'enfant » :

Derrière la façade participative, une réforme précipitée et déconnectée des réalités !

Emmanuel Macron a décidé de remettre sur la table le sempiternel débat du calendrier scolaire, en évoquant la réduction des vacances d'été et la création d'une convention citoyenne dédiée au « temps de l'enfant ». Un concept aussi flou que stratégique, qui permet au Président de se repositionner sur un sujet sensible sans passer par les circuits institutionnels habituels.

Lors de récentes interventions à Marseille et en Île-de-France, le chef de l'État s'est déclaré préoccupé par une « inégalité structurelle » liée à la durée des congés estivaux (huit semaines aujourd'hui) qui pénaliserait particulièrement les enfants issus de milieux défavorisés, privés d'accès à des activités éducatives, culturelles ou sportives pendant cette période.

Son projet ? Avancer la rentrée au 20 août pour les élèves en difficulté et raccourcir les vacances d'été à six semaines : le tout sous couvert de lutte contre les inégalités scolaires. Pour donner un vernis démocratique à ce projet déjà bien orienté, il propose une convention citoyenne censée plancher sur l'organisation globale du « temps de l'enfant » :

Des citoyens tirés au sort seront chargés d'auditionner des experts et ensuite d'émettre des avis sur l'organisation des journées scolaires des mineurs comme par exemple : à quelle heure commencer les cours ? Les arrêter ? Quel cours mettre le matin ? Comment articuler le trio école, famille, loisirs ? etc.

Le SYNEP CFE-CGC voit dans cette annonce, une opération de communication qui instrumentalise la participation citoyenne sans réelle volonté d'écouter les professionnels de terrain. Les enseignants, les personnels éducatifs, les familles ? Tous sont mis devant le fait accompli, sans concertation préalable. En effet, les parents, eux, redoutent les effets désorganisateur d'un tel bouleversement sur la vie familiale. Les professionnels du tourisme anticipent, quant à eux, des conséquences économiques majeures. Et des organisations comme l'UNICEF rappellent que penser « le temps de l'enfant » sans vision globale de la politique de l'enfance, c'est ignorer l'essentiel : il faut un ministère dédié, des moyens, des personnels formés, une vraie stratégie.

Pour le SYNEP CFE- CGC, la volonté de réduire les inégalités est certes louable.



Mais faut-il pour autant masquer l'inaction sur les causes réelles ? Car à trop vouloir bricoler le calendrier, sans traiter la crise des moyens, la pénurie d'enseignants, les inégalités territoriales ou les fractures sociales, ce projet risque fort de n'être qu'une réforme gadget (une de plus!). Une rustine pédagogique posée à la va-vite sur un système déjà à bout de souffle. Le « temps de l'enfant » mérite mieux qu'un coup de com' !

Sylvie TUROWSKI

La demande de rupture conventionnelle par un agent de l'État

(Partie 1)

La rupture conventionnelle, initialement prévue pour les salariés du secteur privé, est désormais ouverte aux agents publics, y compris les enseignants, depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019. Elle permet une séparation à l'amiable entre l'administration et l'agent, à condition que certaines exigences soient respectées.

Pour les enseignants agents de l'État, cette démarche repose avant tout sur la présentation d'un projet personnel et professionnel solide. En effet, l'administration ne se contente pas de constater la volonté de l'agent de quitter son poste : elle évalue également les raisons de ce départ et la cohérence du projet d'avenir présenté.

Le SYNEP CFE-CGC revient sur cette étape fondamentale : démontrer un projet sérieux.

L'un des critères majeurs d'acceptation de la rupture conventionnelle est la clarté et la solidité du projet professionnel de l'agent. L'objectif est de s'assurer que la décision de quitter son poste est mûrement réfléchie et s'inscrit dans une logique de reconversion ou de réorientation cohérente.

Ce projet doit être défini de manière précise et réaliste. Par exemple :

- En cas de reconversion dans le secteur privé, l'agent devra démontrer qu'il a bien envisagé les opportunités qui s'offrent à lui.
- En cas de création d'entreprise ou de reprise d'études, les démarches envisagées doivent être argumentées et pertinentes.

L'administration peut exiger des justificatifs concrets : une promesse d'embauche, un plan de formation, une inscription en cursus ou tout autre élément permettant d'attester du sérieux de la démarche.

Elle évalue également si le projet est compatible avec la situation personnelle et professionnelle de l'agent. Un projet mal préparé ou trop flou risque d'entraîner le rejet de la demande, car il pourrait traduire une décision précipitée sans perspective réelle.

Lors de l'entretien préalable, l'agent devra être capable de présenter son projet en détail, expliquer les raisons de son départ et les moyens mis en œuvre pour assurer sa transition. Des documents justificatifs peuvent à nouveau être demandés à cette étape.

En résumé, une demande de rupture conventionnelle ne peut aboutir que si l'agent présente un projet structuré, crédible et suffisamment avancé. À défaut, la demande pourra être refusée.

Le SYNEP CFE-CGC accompagne les enseignants dans la construction de leur projet de reconversion. Dans notre prochaine lettre d'information, nous aborderons les étapes de la procédure ainsi que ses avantages et ses limites.

Sylvie TUROWSKI

* *

Le billet d'humeur d'Evelyne du 11 mai 2025

Plan « Filles et maths » : Élisabeth Borne mélange tout et noie le poisson !

https://www.synep.org/evelyne_2025.htm#ixrgfdjcug