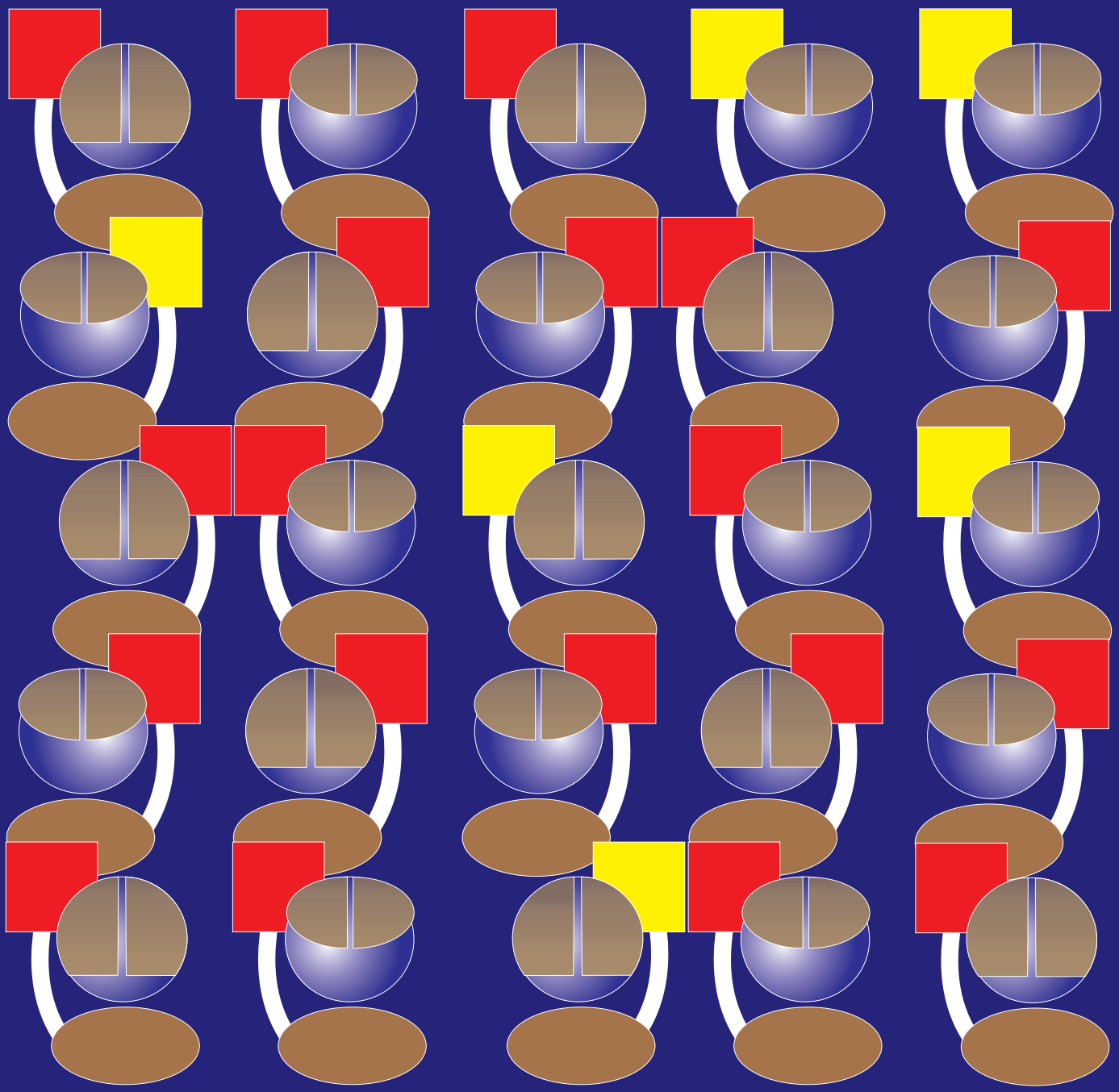
la cgt

ÉDUC' ACTION

Avril 2014. N°129. Prix 1€

PERSPECTIVES
éducation formation



8ème congrès : démocratie pour un projet d'école

Sommaire

p. 4/5 Premier degré
p. 6 Collège/Lycée
p. 7 Enseignement pro.
p. 8 Formation pro.
p. 9 ESPE
p. 10/11 ATSS/SAENES
p. 12 Non-titulaires

p. 13 à 16 - Dossier Comment se prépare le Congrès dans les SDEN

p. 17 Rencontre
p. 18/19 Retraités
p. 20 - Actu cinéma
- Fonction publique
p. 21 La Collective
p. 22/23 Enseignement privé
p. 24/25 Élections
p. 26 Page pratique
p. 27 Abécédaire : E comme ...
p. 28 RESF

À remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

PEF 129

Je souhaite :

✓ **me syndiquer**

✓ **prendre contact**

Mme / M

Nom . . . . . .

Prénom . . . . . .

Adresse personnelle . . . . . .

. . . . . .

CP . . . . . .

Commune . . . . . .

Grade ou corps . . . . . .

Discipline . . . . . .

Établissement (nom/adresse) . . . . . .

. . . . . .

. . . . . .

CP . . . . . .

Commune . . . . . .

✆ . . . . . .

E-mail .....

@.....

CGT Éduc'action - 263, rue de Paris case 549 - 93515 Montreuil cedex

Éducation Prioritaire : beaucoup d'établissements en grève après de si belles annonces !

Jeudi 16 janvier 2014, Vincent Peillon a annoncé son plan pour l'éducation prioritaire.
De bien belles annonces reprises en chœur dans les médias.
Les collègues ont même pu y croire l'espace d'un instant !

Du temps de concertation pour tous, on double les primes ! Certes, mais entre-temps les promesses... ont croisé les DHG. Malheureusement pour le ministre, les collègues les ont regardées.

Dans le 92, c'est la fin des seuils ZEP pour les effectifs. À Paris, 10 h en moins en moyenne dans tous les collèges. Dans le 93, des DHG qui ne suffisent même pas à absorber la montée des effectifs. Pour l'ouverture d'une division de 4ème, on reçoit 17 h, mais pour la fermeture d'une division, on perd 28 h. Habile tour de passe-passe !

Dans le 92 et le 93, cela a donné lieu à un mouvement de grève avant les vacances d'hiver puis à une journée de grève le13 mars.

Dans le 13, plusieurs établissements réunis en AG le 10 février ont fait le constat de DHG en baisse (pouvant aller jusqu'à une cinquantaine d'heures) ou insuffisantes amenant les établissements à devoir gérer la pénurie (regroupements de sections, voire fermetures de sections, fin des dédoublements et des heures de soutien, augmentation des effectifs, perte de postes, HSA en forte hausse).
En réaction à cette dégradation, plusieurs établissements sont entrés dans l'action et ont appelé à un mouvement de grève le 18 février, soutenu notamment par la CGT Éduc'action.

Malgré les bonnes intentions affichées, on constate que c'est la fin des moyens supplémentaires pour les établissements en ZEP qui ne seront pas dans les fameux REP+, soit les trois-quart des collèges et l'ensemble des lycées et LP (pour l'instant) !
Le ministère se garde bien de retirer le label aux établissements mais ne se prive pas de retirer les moyens.

C'est pourquoi de nombreux collègues se sont retrouvés devant les DSDEN, les rectorats pour exiger les moyens pour fonctionner. Chaque établissement est allé légitimement négocier sa DHG espérant une "rallonge" de quelques heures, ce que plusieurs d'entre eux ont obtenu.

Mais pas pour tous et au détriment d'autres car n'oublions pas, tout se fait à moyens constants.

Avec l'éducation prioritaire nouvelle formule, on est loin de la philosophie initiale : "Donner plus à ceux qui en ont le plus besoin".

Samuel Serre, Nadine Castellani

Première de couverture... clefs de lecture

Salle de congrès : répartition des délégué-e-s délibératif-ve-s, élu-e-s par les Sden, et des délégué-e-s consultatif-ve-s issu-e-s de la direction sortante.

Syndicat de la Presse Sociale

Directeur de publication : Alain Vrignaud - Rédactrice en chef : Pauline Schnegg
Conception de la "Une" : Bertrand Verhaeghe - Maquette : Annie Balbach - Périodicité : bimestrielle
CPPA : 0615 S 07375 - ISSN : 1250 - 4270 - Imprimerie IMPROFFSET - Grigny (91)
CGT ÉDUC'ACTION - 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex
Tél. : 01 55 82 76 55 - Télécopie : 01 49 88 07 43 - Mél : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : www.unsen.cgt.fr

Editorial

Patrick Désiré,
Secrétaire général

Une majorité de Français ont infligé un cinglant désaveu à la politique menée par le gouvernement lors des élections municipales 2014. Celui-ci s'est traduit par une poussée de la droite et de l'extrême droite et par des taux d'abstention records.

Pour l'instant, la seule réponse de François Hollande s'est limitée à opérer un remaniement ministériel.

Pour la CGT Éduc'action il ne s'agit pas d'un problème de casting, mais bien des orientations politiques choisies.

Le discours de politique générale du Premier ministre ne laisse entrevoir aucune inflexion dans les orientations mises en œuvre depuis 2012.

Au contraire, Manuel Valls a affirmé vouloir mettre en place le pacte de responsabilité qui est une mauvaise réponse aux problèmes posés à l'économie française.

Le gouvernement fait un cadeau de 50 milliards aux entreprises sans condition.

La logique d'exonération des cotisations patronales contribuera à enfoncer le pays dans la crise sociale, réduisant un peu plus les possibilités d'une relance économique favorable à l'emploi et à l'investissement productif.

Nous devrons sûrement être vigilants et nous mobiliser pour combattre les mesures d'austérité qui seront mises en place dans la Fonction publique.

La valeur du point d'indice qui sert de base au calcul du salaire des fonctionnaires est gelée depuis juillet 2010. Le gouvernement n'envisage pas d'évolution de cette situation pour l'année à venir.

Il faut aussi noter que l'élévation du niveau de qualification pour devenir Professeur ne s'est pas traduite par une amélioration salariale.

Les enseignants français sont toujours parmi les plus mal payés d'Europe et l'arrivée de François Hollande à l'Élysée n'y a rien changé.
Et que dire du salaire de nos collègues administratifs de catégorie C…

La CGT considère que cette situation est inacceptable et s'engagera résolument dans l'action avec les personnels pour faire avancer les revendications salariales.

Si le gouvernement maintient sa politique libérale malgré le désaveu populaire, la CGT Éduc'action continuera à construire le rapport de force pour incarner auprès des personnels un syndicalisme combatif.

La journée de grève et d'action du 15 mai 2014
doit être une étape de cette construction.

Le 11 avril 2014

FOAD : formation à distance
M@gistère

"Avant, nous avions de la formation... Mais ça c'était avant !"

Dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires et selon la volonté de V. Peillon de faire entrer les enseignants dans le monde du numérique (et à la demande de certains syndicats…), le MEN a scindé les 18h d'animations pédagogiques en deux parties : 9 h (au maximum…) d'animations pédagogiques "classiques" et 9h (au minimum…) transformées en actions de formation dites à distance. Et pour accéder à cette formation, est apparue la plate-forme M@gistère, d'abord sous forme expérimentale et bientôt généralisée à l'ensemble des PE.

M@gistère, un monde m@gique ?

Au-delà de l'extase à laquelle est censée se plier toute personne, faute de quoi elle paraîtrait ringarde, au-delà des vidéos de présentation toutes plus "fun" les unes que les autres, au-delà du discours attrayant dont le but est de nous faire adhérer à ce mode de formation, M@gistère présente des aspects plus qu'inquiétants quant à l'évolution de notre métier, à la conception même de ce que doit être la formation continue et quant à nos droits en matière de formation continue sur notre temps de travail.

De la formation continue au pistage continu !

Si certains IEN affirment qu'ils ne "fliqueront" pas, ils ajoutent très vite qu'ils rencontreront les collègues qui ne se connectent pas pour résoudre ensemble leurs problèmes… D'autre part, pour valider chaque parcours de formation, un quizz permet de mesurer la réussite de l'enseignant. Ce quizz, visible par tous, est à compléter par des modules supplémentaires si le score de 100 % n'est pas atteint. Le tout est mesuré par un compteur actualisé toutes les 5 minutes. Atteindre le "nirvana" pédagogique a un double prix : la surveillance continue par l'administration et une transparence obsessionnelle et malsaine dans le but de s'assurer que les enseignants font bien leurs heures.

De la formation au formatage… à l'isolement…

Certes les animations étaient parfois imparfaites, ne répondaient pas toujours aux choix des collègues, surtout celles fléchées "obligatoires" ! Mais, avec M@gistère, les contenus et les thèmes sont standardisés et imposés. Acquérir une pédagogie ne passe pas uniquement par un calque de bonnes pratiques filmées. De même, la formation ne peut se départir des échanges directs entre formateur-trices et enseignant-es, des questionnements, des retours et partages de pratiques. Il faut que chacun-e s'empare de sa formation et s'inspire des autres. Gommer tous ces aspects-là est dangereux et interroge sur la vision du MEN sur la notion de formation et de pédagogie. Si cette voie (qui ne rompt pas avec celle initiée par Sarkozy) est poursuivie, elle ouvre la porte à des formations à distance généralisées pour les enseignants, mais aussi pour les élèves. Quant à l'ouverture au numérique des enseignant-es par cette méthode, le prétexte est gros car ils n'ont pas attendu M@gistère pour être connectés, pour surfer et préparer leur classe.

Vers la déréglementation de la formation sur notre temps de travail et un transfert des responsabilités.

Donné comme une avancée (car une liberté gagnée, position de certaines OS), le fait de se former tranquillement chez soi, à n'importe quelle heure du soir (à l'apéro ?), du matin, week-end et jours fériés compris, présente de grandes limites. Tout d'abord, c'est la remise en cause de l'obligation légale de formation de l'employeur vis-à-vis de ses salariés et l'abandon du PAF. D'autre part, la relance incessante pour valider les modules de formation risque de faire exploser le nombre d'heures réglementaires de formation tout en perdant en qualité. En entrant dans la validation numérique, on entre dans l'évaluation type PISA… Surtout, qui dit formation à distance, dit matériel adéquat… Et là se pose la question du financement de ce matériel. Par cette formation à distance, le MEN nous impose indirectement d'avoir un ordinateur personnel adapté à M@gistère chez soi. Ainsi, il se dégage une nouvelle fois de ses obligations légales d'accès à la formation. En effet, on sait très bien que les collègues ne rempliront pas leur obligation statutaire en heures de formation à l'école pour de multiples raisons : absence ou presque de matériel dans certaines écoles pour se connecter à M@gistère (en quantité et performance), problème du temps d'utilisation du matériel des écoles avec les activités péri-éducatives, souhait de ne pas rester le mercredi après-midi ou de ne pas le faire sur la pause méridienne… ...

Marc Le Roy

... Pour la CGT Éduc'action, la formation doit partir des besoins exprimés par les personnels pour y répondre et elle doit être humaine. Si le numérique peut être un des outils de formation, il ne peut en être l'exclusive. L'interaction entre les pairs, entre le stagiaire et le formateur ne peut se résumer à un forum, sorte de barnum pédagogique.

Valider M@gistère, c'est surtout faire de très grosses économies pour le MEN (en personnels, en défraiements, en stages…), argument principal non avoué !

Isabelle Durand-Vochelet
Andrée Mahay-Aubin
Laurence Tassus
François-Xavier Durand

Non à M@gistère !
Parce que :

➔Nous voulons une formation basée sur la réflexion et les demandes des enseignants, et non limitée à des sujets clé en main qui ne répondent pas à nos préoccupations et demandes de formation.

➔Nous demandons le droit de proposer et choisir nos formations.

➔Nous voulons une formation coopérative, basée sur des échanges réels autour de nos pratiques professionnelles, en situation de véritable communication, et non d'un temps d'isolement derrière un écran.

➔Nous voulons que notre compétence professionnelle en matière d'analyse des difficultés et de capacité à chercher ensemble des solutions, soit reconnue et soit matière à ces temps de formation, et non d'un didacticiel qui nous cantonne à ne devenir que de simples exécutants de pratiques pédagogiques imposées.

➔Nous voulons un temps de formation dont les horaires soient clairement établis, non aléatoires, afin de protéger notre temps de vie privée.

Nous demandons la suppression de M@gistère dans le temps de formation obligatoire.

http://cgteducaction1d.ouvaton.org/spip.php?article236

Groupe de travail ministériel sur les PE

Nous devons reconnaître que l'invitation à ce Groupe de Travail sur les enseignants du Premier degré a, un instant, aiguisé notre intérêt et laissé espérer, enfin, une réelle amélioration des conditions de travail de tous les enseignants et une revalorisation des salaires. Un fugace instant seulement, le temps de prendre connaissance du document de travail du ministère.

Nous n'y avons rien trouvé. Ou presque. En tout cas, rien d'ambitieux. Rien qui soit à la hauteur d'une prétendue refondation. Juste la poursuite d'une politique de division des personnels par l'attribution de primes, et une nouvelle confirmation des effets néfastes de la réforme des rythmes scolaires.

À nos yeux, une vraie revalorisation doit intégrer :

- une grille salariale démarrant à deux fois le SMIC pour avoir une revalorisation salariale immédiate destinée à compenser les pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis de nombreuses années,
- un déroulement de carrière sur 30 ans,
- la suppression de la hors-classe et un avancement réparti en 14 échelons sur un seul grade,
- des primes et indemnités intégrées dans le traitement afin d'être prises en compte dans la valorisation des pensions,
- un avancement identique pour tous déconnecté de la note d'inspection,
- une augmentation de 70 points d'indice pour les actifs.

Au lieu de cela, le ministère présente une revalorisation au rabais : la mise en place d'un GRAF divisant toujours plus les personnels, la mise en place d'une prime ISAE, version light de l'ISOE.

Pire encore, on nous indique même que celle-ci dépendra d'un *"cadre pluriannuel compte tenu des enveloppes catégorielles"*. Le ministère n'offre donc aucune garantie.

Dans le contexte du Pacte de Responsabilité et des 50 milliards d'économie à trouver [que la CGT dénonce], nous avons demandé que le ministère s'engage.

La CGT Éduc'action rappelle que la revalorisation salariale ne peut se faire à coup de primes et ne peut donc se satisfaire de l'ISAE. Si elle existe, elle doit concerner de façon égale tous les personnels, quelles que soient leur mission et leur fonction. Certains de nos collègues en sont exclus, totalement ou partiellement, c'est le cas par exemple des CPC, enseignants de SEGPA, d'EREA, d'ERPD, d'ULIS et de classes relais, les enseignants référents, les PEMF… Ces "oublis" indiquent clairement le caractère inégalitaire des primes, source de division des personnels.

Henri Baron, Antoine Dierstein,
Catherine Lewandowski

DUER

La mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est une demande syndicale.

En dehors des difficultés rencontrées et du surcroît de travail pour les directeur-trices, ces DUER peuvent permettre de monter des "cahiers de revendications locaux" sur tout ce qui est conditions de travail liées à des difficultés (de locaux mais aussi humaines...).
Quelques exemples en liaison avec la mise en place des "nouvelles fiches" TMS et RPS [1].

➔TMS

- demandes liées à l'absence de monte-charges ou ascenseurs dans les bâtiments, dans une école, empêchant la montée d'objets ou de paquets lourds dans les étages (machines de nettoyage pour les personnels municipaux, matériel pédagogique, livres, ramettes, ...),
- demandes liées à du mobilier scolaire vétuste et/ou non adapté (hauteur, qualité...),...

➔RPS

- problèmes d'intrusion et portails d'entrée,
- circulation d'adultes non identifiés dans les locaux scolaires,
- stress lié à certaines modalités d'inspection,
- délais non raisonnables sur le plan de réponses à des enquêtes,
- surabondances de courriels exigeant un surcroît de travail,
- absences prolongées non remplacées de personnels, provoquant une surcharge importante de travail et de stress, ...

Ce ne sont bien entendu que des exemples.

Un travail collectif des collègues (sur les 108 h pas en plus) peut permettre de faire des demandes auprès de nos autorités de tutelle (État, Mairie).

Yvon Guesnier

[1] Troubles Musculo-Squelettiques, Risques Psycho-Sociaux

"Refondons, refondons" (V. Peillon)… mais pas le lycée !

Alors que le ministère poursuit sa "refondation" de l'École, cette absence d'actualité dans les LGT interpelle. En effet, le lycée est le grand oublié des "chantiers" de Vincent Peillon.

Le processus de réforme de l'éducation prioritaire en est une parfaite illustration : à chaque étape, nulle trace du lycée, l'éducation prioritaire semblant s'arrêter à la scolarité obligatoire. Ainsi, les personnels des lycées ZEP ainsi que les organisations syndicales en sont réduits à tenter de décrypter les intentions réelles du ministère qui se cachent derrière l'annonce d'une non exclusion générale des lycées de la carte de l'éducation prioritaire.
De fait, Vincent Peillon, dès l'ouverture de ses "chantiers", avait annoncé qu'il ne reviendrait pas sur la réforme Chatel, au-delà d'un bilan en vue d'améliorations éventuelles.
Si on peut parler d'avancée avec le retour de l'Histoire-Géographie en Terminale S, les autres demandes urgentes : épreuve de langue vivante, dédoublements de la philosophie en Terminale Technologique…, sont encore sans réponse.

Or, la CGT Éduc'action revendique l'abrogation de cette réforme.
Cette réforme n'a apporté aucune réponse aux dysfonctionnements du lycée : élitisme, programmes inadaptés, déséquilibre des filières… Elle en a fait le laboratoire de l'autonomie libérale et de la concurrence généralisée entre disciplines, équipes et établissements : globalisation des dédoublements, Accompagnement Personnalisé, enseignements d'exploration, rôle du conseil pédagogique…

Alors, de quoi cette absence de projet pour le lycée est-elle le nom ?
À défaut d'être réellement progressiste, la refondation de Peillon se revendique comme telle et se veut ambitieuse. Sans l'absence de projet pour le lycée, la priorité donnée au primaire et la volonté de rompre avec la vision "petit lycée" du collège pourraient donner l'impression d'une rupture avec l'élitisme du modèle français.
C'est que derrière le dévoiement du discours pédagogique et la proclamation d'une école de la réussite de tous, se cache une volonté d'imposer le tri social à la fin du collège.
La mise en avant du socle commun, véritable RSA éducatif, et celle de l'orientation tournée vers le monde professionnel en REP, la volonté de développer l'apprentissage (…) : tout concourt à faire du lycée général et technologique, non plus la suite du collège, mais le cycle préparatoire aux études supérieures, laissant de côté celles et ceux qui n'ont que le socle.

C'est l'exact contraire de **la vision de la CGT Éduc'action pour l'École : celle de la construction d'une culture commune et de l'égalité réelle, de la maternelle à l'université**. Cela passe par l'obtention de l'égale dignité pour les trois voies du lycée avec des moyens qui permettent à chacune d'être une voie de réussite. Dans l'immédiat, cela passe par l'abandon des réformes des lycées généraux, technologiques et professionnels ainsi que le rééquilibrage entre les séries générales. Les choses ainsi faites permettront l'émergence du lycée unique que nous appelons de nos vœux pour le XXIème siècle.

La CGT Éduc'action continuera de porter ses revendications auprès du nouveau ministre Benoit Hamon

Michaël Marcilloux

Collège : la CGT Éduc'action fait le point

Le Pôle Collège de la CGT Éduc'action s'est réuni le jeudi 20 mars à Montreuil.

Il a rassemblé des camarades venu-es de dix académies et permis de faire le point sur la situation dans les collèges en lien avec les repères revendicatifs adoptés lors de notre dernier Conseil National de l'Union à Dourdan en octobre 2013.

Le constat est clair pour toutes et tous : les moyens sont insuffisants en collège, phénomène qui dure depuis plusieurs années. Le collège a été l'échelon du système scolaire qui a le plus souffert de la baisse des moyens sur la période de 2005 à 2010. L'arrivée du nouveau gouvernement n'a rien changé à cette réalité. Les directions académiques remplissent au maximum les classes, les seuils ne sont plus respectés en éducation prioritaire.
L'école n'est pas sanctuarisée. De plus, sur le fond (socle commun, loi d'orientation…) rien n'a vraiment changé non plus. Enfin, les quelques créations de postes ne suffisent pas à faire face à la hausse démographique et ne permettent pas d'améliorer des conditions de travail et d'étude très dégradées.

L'après-midi, des ateliers ont été organisés afin de travailler sur les différents points qui sont ressortis des débats du matin.
Les thèmes abordés : la question des moyens, le numérique (notamment avec le dispositif D'Col), l'évolution des statuts, le "rattrapage" de la pré-rentrée, les programmes, la précarité étaient en adéquation avec ce qui se passe aujourd'hui dans les collèges.

Lors de la restitution des ateliers et des débats qui se sont engagés, plusieurs points sont ressortis : les dégâts et méfaits de la politique libérale menée par les précédents ministères et non remise en cause par l'actuel ont été au centre des interventions. Cela correspond à l'analyse faite lors de l'adoption des repères revendicatifs de la CGT Éduc'action. Le constat est accablant : aggravation des conditions de travail, recours à la précarité, autonomie et mise en concurrence des établissements, moyens insuffisants de manière générale, utilisation du numérique comme une fin en soi et non comme un moyen pédagogique supplémentaire, absence de formations, maintien du socle de compétences servant d'appui à une nouvelle définition des programmes, risque d'augmentation des inégalités sociales. Face à cela, nous réaffirmons qu'un autre collège unique est possible, un collège unique pour tous les enfants avec de véritables moyens permettant de remédier aux difficultés scolaires mais aussi de travailler autrement sans classes surchargées, une autre École où se construit une culture partagée.

La variété des sujets abordés et les réflexions engagées, la situation dans les départements, la participation des camarades, autant d'éléments qui montrent à la fois le dynamisme du Pôle Collège mais aussi la capacité à répondre aux prochaines propositions du ministère en ce qui concerne le collège.

Secteur Collège

Bac Pro GA....suite...

Dans le Perspectives précédent, nous évoquions les difficultés rencontrées par les collègues qui enseignent dans le nouveau baccalauréat professionnel Gestion Administration.

Depuis, la CGT Éduc'action a tenu une réunion nationale le 13 février dont l'ordre du jour portait exclusivement sur la mise en place de ce baccalauréat depuis 2012.
La présence nombreuse des camarades à ce Pôle Enseignement professionnel, montre que le problème est bien réel et qu'il est indispensable d'apporter rapidement des réponses aux collègues. Pour certain-es d'entre eux-elles, les conditions de travail sont devenues si difficiles, et le stress si grand, que la souffrance au travail nécessitait une alerte du CHSCT ministériel.
Le ministère, lui-même, a été obligé de reconnaître l'ampleur du malaise et décidait d'une réunion avec l'ensemble des organisations syndicales le 5 mars. Cette réunion a permis de lister les différents problèmes rencontrés.
Dans sa déclaration préalable, la CGT Éduc'action a rappelé son opposition à la création de ce nouveau baccalauréat, dont l'appellation est souvent mal comprise par les parents et dont le référentiel et les modalités certificatives sont ceux qui ont présidé à la réforme du Bac pro en 3 ans.
Le référentiel comporte 55 items, ce qui est trop lourd. Le doute entre les évaluations qui doivent être formatives et celles qui seront certificatives, entraîne parfois de la confusion. Celle-ci est renforcée par le fait que les directives pédagogiques venant des IEN de spécialité peuvent varier d'une académie à l'autre, ce qui est déroutant pour un diplôme national !
Le ministère s'est engagé à redonner un cadrage national qui évite ces dérives. De nouvelles propositions pourraient être faites également sur le nombre d'items à certifier pour valider la formation.

La deuxième réunion du 3 avril, en présence de l'Inspection d'Eco-gestion, n'a pas permis de tout clarifier, loin de là.
Nous sommes en attente de propositions très concrètes car les explications données par l'Inspection Générale ont montré à l'évidence les contradictions entre les recommandations pédagogiques et les textes règlementaires.
Une représentante de la division des Ressources Humaines du ministère était également présente à ces réunions. Il existe aujourd'hui des interrogations et beaucoup d'inquiétudes sur la façon dont vont évoluer le recrutement et la carrière des collègues de spécialité qui enseignent dans ce baccalauréat.
Si les effectifs élèves de cette filière se diluent, quelles mesures concrètes compte prendre le ministère pour assurer l'emploi des personnels, leur éventuelle reconversion si les collègues le souhaitent ? L'impréparation pédagogique, en termes de formation mais aussi d'équipement, qui a largement prévalu dans les académies avant la mise en place du bac pro GA, fait craindre le pire en ce qui concerne la gestion prévisionnelle des personnels. **C'est un point sur lequel la CGT sera aussi particulièrement vigilante dans ces discussions.**

Alain Vrignaud

Réunion ministérielle du 3 avril pour les PLP : que reste-t-il de nos propositions ?

Initiées fin novembre 2013, les discussions mettant autour de la table les représentants du MEN et les organisations syndicales devaient, au départ, déboucher sur une modification des PFMP et du CCF.

Après la virevolte du ministre concernant la proposition de réduction de quatre semaines de la durée globale des périodes des PFMP, sans aucune communication préalable, le MEN a finalement lancé la consultation des enseignants par internet.

Les collègues [pas tous car il y a eu de nombreux oubliés] ont pu s'exprimer en donnant un avis à partir des seules propositions faites par le MEN. Il y a eu un peu plus de 10 000 réponses.

Les propositions portaient sur la durée minimum des PFMP en classe de Seconde Pro, et la restauration d'épreuves ponctuelles en lieu et place des CCF pour trois matières (la PSE, l'Eco droit ou l'éco gestion).
Deux autres questions portaient sur la simultanéité de passage d'épreuves en classe de première pour les mathématiques et les sciences, à la fois pour la validation du diplôme intermédiaire et du bac pro, ce qui pourrait diminuer le nombre de CCF dans le cursus.
La fin du questionnaire était consacrée à la mise en place d'une banque de données de sujets pour les CCF et la possibilité de repasser le DI en classe de terminale, en cas d'échec.

Enfin dans sa grande mansuétude, le MEN autorisait la formulation d'observations en 255 signes maximum. **Personne n'est dupe de la portée de cette pseudo "concertation".**

Les responsables du ministère renvoient toute décision sur les CCF à la mise en place du Cabinet du ministre de l'Éducation, Benoit Hamon. Il est donc possible qu'il n'y ait aucune modification en septembre 2014. **Décidément, le changement ce n'est toujours pas maintenant ni même demain !**

Le MEN supprime l'indemnité liée aux CCF et la remplace dans le nouveau décret, définissant les missions et les obligations réglementaires de service (ORS) des personnels enseignants, par une nouvelle indemnité. Celle-ci ne compensera pas l'absence de pondération (coefficient de 1,1) pour les PLP exerçant en classe de première et terminale, alors que nos collègues en lycée général et technologique vont en bénéficier pour les heures effectuées devant les classes de même niveau. **Est-ce cela l'égale dignité des trois voies pour Vincent Peillon ?**

La CGT Éduc'action ne se satisfait pas de ces propositions et continue de revendiquer une remise à plat complète de la réforme du Bac pro en 3 ans.
La DGESCO prévoit un début de discussions en mai 2014, mais rien n'est certain... La CGT Éduc'action restera très attentive aux prochaines annonces du MEN et appelle les personnels à se tenir prêts pour la riposte.

Catherine Prinz

Coopération AFPA-GRETA en Région PACA

Lors du dernier congrès de la FERC-CGT, nous avons décidé d'œuvrer pour un grand service public de formation professionnelle qui s'appuierait sur un Pôle Public de Formation continue regroupant l'AFPA, le CNAM, les GRETA et les SUFA (Services Universitaires de Formation d'Adultes).

Cette exigence revendicative est nécessaire pour contrecarrer la "marchandisation" de la formation des adultes, et une concurrence mortifère entre les organismes de services publics. En effet, le principe généralisé de passation d'appels d'offres, met en concurrence les organismes publics de formation, domaine où la qualité est incompatible avec le moins-disant.

Mais ces opérateurs historiques de la formation ont une histoire, des statuts différents et le rapprochement ne va pas nécessairement de soi ! Aussi, il faut noter une coopération unique en France entre l'AFPA et le GRETA en Région Provence-Alpes-Côte-d'Azur, où les deux partenaires se sont associés, il y a quatre ans déjà, et qui vient d'être renforcée pour les trois années à venir, pour assurer conjointement la formation de demandeurs d'emplois, suite à une sollicitation du Pôle Emploi. En jouant la complémentarité plutôt que la concurrence, tant au niveau des types de formations que des lieux où elles se déroulent, les deux opérateurs publics s'en trouvent renforcés. Notons dans cette région, l'existence de deux académies, qui aurait pu constituer une difficulté supplémentaire. Au contraire, les interventions se sont faites sur tout le territoire, le plus possible dans la proximité avec les demandeurs d'emplois. D'ailleurs au-delà de la demande du commanditaire, l'AFPA et le GRETA ont eux-mêmes proposé des lieux supplémentaires de formation, compte-tenu de leur propre connaissance de la demande sociale dans les bassins d'emploi. Ils ont également mutualisé les plateaux techniques des deux organismes afin d'offrir les meilleures conditions d'apprentissage aux stagiaires.

Saluons donc cette initiative qui doit en appeler beaucoup d'autres, et qui fait la démonstration que d'autres modes de fonctionnement sont possibles.

Au niveau national nous allons aussi construire et réfléchir de façon commune dans la commission "Formation professionnelle" fédérale, mais nous invitons les camarades de ces organismes à travailler ensemble partout, c'est dans l'intérêt des usagers et des salariés de la formation professionnelle.

Jean-Claude Labranche
Secrétaire national CGT AFPA
Membre de la CE FERC-CGT

◗ Élections dans les GRETA

Suite à la publication des textes pour les GRETA, ces derniers doivent redevenir des groupements d'établissements **(fin des groupements de service)** en signant une nouvelle convention.

Ensuite, des élections doivent être organisées afin de désigner les représentants des personnels élus à l'Assemblée générale avec voix délibérative **et** à la Commission des personnnels de chacune des catégories (administratifs ou formateurs).

➔ Modalités de vote

Les élections se déroulent au scrutin uninominal à un tour si le nombre de représentants à élire est égal à 1, et au scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste si ce nombre est supérieur à 1.

Le nombre total de représentants des personnels des deux catégories à l'assemblée générale est de 20 % du nombre des établissements membres du groupement, sans toutefois pouvoir être inférieur à un par catégorie.

Lorsque le résultat du calcul du nombre de représentants des personnels n'est pas un nombre entier, ce résultat est arrondi au nombre entier inférieur.

Les représentants des personnels, employés au titre des missions de formation continue par l'établissement support du groupement, sont élus pour un an.

Sont électeurs et éligibles :

- les personnels titulaires sur emplois gagés exerçant au GRETA à titre d'activité principale, à temps complet ou partiel,
- les autres personnels employés pour une mission d'au moins 150 heures sur l'année.

Le déroulement des opérations électorales est détaillé dans la circulaire GRETA n° 2014-009 du 4-2-2014 sur l'organisation et le fonctionnement des GRETA (art. 14).

Les personnels GRETA sont aussi concernés par les élections dans la Fonction publique de 2014, eh oui !!

Renseignez-vous auprès des services de la DAFCO et consultez votre boîte mail académique.

Les personnels enseignants GRETA contractuels votent au CTA et au CTM et pour la CCP des non-titulaires enseignants.

Les personnels administratifs... même régime, contractuels, votent pour la CCP non-titulaires et le CTA et CTM.

Les titulaires mis à disposition votent dans leur corps d'origine et au CT de proximité (CTA ou CTE).

▸▸ N'hésitez pas à nous contacter, si vous avez des questions : lucie.fabbrizio@orange.fr

Peillon à l'ESPÉ d'Aix le 13 février

La CGT a appelé les étudiants à se rassembler et à demander une audience après avoir appris, lundi 10 février, la venue du ministre de l'Éducation nationale dans les locaux de l'ESPÉ d'Aix pour son inauguration.

En peu de temps, nous avons distribué un tract dans les centres de Marseille, d'Avignon et d'Aix. Mercredi, le rectorat appelait le syndicat pour lui demander de choisir entre le rassemblement et l'audience. Question pour nous inutile !
Réponse : Comment pouvez-vous nous poser cette question ? La CGT est à côté de ceux qui luttent pour des causes justes. Avec les étudiant-e-s, nous avons préféré le rassemblement à l'audience, en préfecture, à Marseille, avec un directeur adjoint ou un chef de cabinet adjoint et la FSU.

Devant notre détermination, l'administration nous a proposé de rencontrer le ministre.

Les élus CGT (dont Marthe Bonifay) à l'ESPÉ, les 60 étudiant-e-s de la CGT, de la CNT et non-syndiqués rassemblés dans la cour, ont interpellé le ministre sur les conditions de la formation.

Depuis début septembre, nous luttons sur :
- les problèmes de formation dus à la mastérisation du concours,
- la non-préparation aux concours,
- le manque d'heures de cours,
- la difficulté de préparer le concours, de faire le-s master-s et de travailler pour se nourrir...,
- les conditions d'étude des étudiant-e-s,
- la baisse des heures de formation dans les futures maquettes.

Le ministre n'a répondu à aucune des questions, sauf sur son engagement à la préparation du concours en M1 et M2 (pour ceux qui auraient échoué en M1).
Il a expliqué que c'était la réforme du siècle.

Ce rassemblement arrivait après un préavis de grève pour tous les jours de la semaine, déposé par les formateurs de la FSU, les dysfonctionnements dus aux manques de moyens et un conseil d'école du lundi 10 février où, seule, la CGT a voté contre le budget et où nous avons obtenu le remboursement de la double inscription (M1 et M2).

Les étudiant-e-s CGT ont montré leurs capacités de mobilisation en peu de temps et d'intervention devant les médias présents.
La CGT a fait la dé-monstration qu'en choisissant le rassemblement et la lutte plutôt qu'une audience loin des étudiant-e-s, cela leur permettait d'interpeller le ministre sur leurs problèmes.

Joël Galiay

Photos Joël Galiay

▸▸ À quelle sauce seront mangés les stagiaires 2014/2015 ?

Une circulaire sera publiée très prochainement précisant les modalités d'affectation des stagiaires.

La CGT Éduc'action est intervenue pour dénoncer des modalités d'affectation qui, si elles sont confirmées, ne permettront pas aux stagiaires une formation de qualité.

⇨ Voici ce que prévoit le ministère (à confirmer par la circulaire) :

- *Pour les lauréats des concours exceptionnels et des concours internes :* affectation dans l'académie d'origine sur un temps plein en établissement/école.

- *Pour les lauréats des concours externes n'ayant pas le M2 :* obtention obligatoire du M2 pour être titularisé. Ces stagiaires seront dans leur académie d'origine sur une quotité horaire en établissement/école à mi-temps. Ils bénéficieront de formations supplémentaires pour obtenir leur M2.

- *Pour les lauréats des concours externes ayant leur M2 :* pas d'assurance de rester dans l'académie d'origine (cf vœux d'affectation ci-dessous), sur une quotité horaire en établissement/école à mi-temps.

- *Pour les lauréats des concours réservés :* pas d'assurance de rester dans l'académie d'origine (cf vœux d'affectation ci-dessous), sur une quotité horaire en établissement/école à temps plein.

- *Pour tous les stagiaires second degré :* aucune assurance de rester dans l'académie d'origine pour la première année comme titulaire, obligation de passer par le mouvement inter-académique.

La circulaire concernant les vœux à faire pour être affecté devrait sortir le 17 avril 2014.
Les vœux devraient être à formuler du 5 mai au 16 juin 2014.

Le barème pour les affectations tiendra compte des situations personnelles et familiales et du rang au concours.
Contrairement à l'année dernière, le ministère prévoit de ne pas donner de points pour les lauréats des concours réservés. La CGT Éduc'action est intervenue pour s'opposer à ce choix du ministère.

➔ Dès que la circulaire sera publiée, la CGT Éduc'action publiera une fiche de suivi.

Matthieu Brabant

Métiers de la filière sociale

Une revendication qui n'aboutit pas…

Depuis plus de vingt ans, les travailleurs sociaux se mobilisent pour obtenir la reconnaissance au niveau II de leurs Diplômes d'État sanctionnant trois années d'études supérieures, la requalification en catégorie A pour les fonctions publiques, et le reclassement équivalent pour le privé et l'associatif.

Malgré les manifestations de mars, avril et juin 2011, et malgré les engagements pris sur la validation des diplômes du travail social et leur reconnaissance au niveau II (licence et Master) au Répertoire National des Certifications Professionnelles, la Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'Intervention Sociale, réunie **le lundi 20 juin 2011**, validait les diplômes du travail social (DEASS, DEES, DEEJE, DEESF, DEETS) au niveau III français (ex-DEUG, BTS) allant à l'encontre des accords de Bologne signés par la France et contre le vote des organisations syndicales.

Le 11 octobre 2011, une nouvelle entrevue entre les organisations syndicales et le ministère de la Fonction Publique fut, de nouveau, un véritable dialogue de sourds. Le ministère réitérait une fin de non recevoir sur notre revendication de reclassement des grades concernés en catégorie A. Dans le même temps, nous avions été informés de la tenue d'une réunion interministérielle qui devait valider notamment la transposition des corps et cadres d'emploi actuels dans le nouvel espace statutaire (NES).

C'était, encore une fois, le constat d'un profond mépris pour une filière majoritairement féminine.

Parallèlement, la création d'un corps interministériel d'assistantes sociales de catégorie B, sur la grille du nouvel espace statutaire, était évoquée. Le but de la manœuvre était de faire passer un décret établissant la nouvelle grille indiciaire de la catégorie B pour l'ensemble des assistantes sociales de l'État, regroupées en un corps interministériel unique. La duplication de ce décret dans la territoriale et l'hospitalière rendant inopérante la revendication du passage en A de la filière.

Bien que le ministère de la Fonction publique ait inscrit à son agenda social une semaine de négociations au sujet des travailleurs sociaux **du 6 au 10 février 2012**, le gouvernement refusa qu'un réel dialogue social ait lieu, sur l'ensemble des sujets en discussion.

Pour des raisons électoralistes, le gouvernement préféra se livrer à des agressions répétées contre les représentants des personnels. Ainsi, le ministre de la Fonction publique accusa les syndicats de prendre "les agents en otage", alors qu'ils avaient simplement refusé de siéger au Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'État du **21 mars 2012**.

En prévoyant trois Conseils supérieurs de l'État en un mois, le ministre avait choisi de passer en force avant les élections du 22 avril et du 6 mai 2012 sur l'ensemble des sujets contestés par les personnels et leurs organisations syndicales.

Après que le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) eut reconnu son échec à imposer aux personnels de la filière sociale le maintien en catégorie B, le ministère de la Fonction publique a décidé d'imposer d'abord à l'État ce maintien en B, puis de l'étendre aux trois versants. Ainsi, sans attendre la présentation des textes au CSFPT prévu pour **le 3 octobre 2012**, le gouvernement avait publié pour la FPE, les décrets maintenant le corps des assistantes de service social dans la catégorie B.

Enfin, le colloque *"Quelles évolutions pour la filière sanitaire et sociale de la fonction publique territoriale ?"* organisé **le 8 octobre 2013** à Paris par le CNFPT donna une occasion supplémentaire aux travailleurs sociaux de relancer les mobilisations pour faire entendre leurs revendications.

Nous n'avons pas oublié que François Hollande en avril 2011, alors député, réclamait auprès du gouvernement en place, la reconnaissance des qualifications des travailleurs sociaux. Si ce positionnement a pu un temps susciter l'espoir de possibles négociations, il a été de courte durée.

Ce changement de posture confirme le mépris pour les travailleurs sociaux et les organisations syndicales.

Ce mouvement de contestation associant des revendications liées à la revalorisation du diplôme et à la rémunération des travailleurs sociaux est en fait celui de la reconnaissance de professions telle que celle d'assistante sociale, profession éminemment féminine. Métier qui se situe au cœur même du processus de professionnalisation d'activités traditionnellement féminines, du processus de valorisation et de technicisation du "rôle social de la femme" et du processus d'accès des femmes à une part du marché du travail.

Les professions féminines et la revalorisation de ces métiers ne mériteraient donc pas l'attention de nos politiques ?

À l'heure du projet de loi sur l'égalité femmes-hommes il s'agit de mettre fin à une inégalité qui touche notre filière. Il est grand temps de reconnaître financièrement les métiers à prédominance féminine !

Les professionnels sociaux et éducatifs sont les acteurs indispensables de la cohésion sociale et absorbent au quotidien les difficultés des publics les plus exclus.

Nous sommes un maillon indispensable, mais pas à n'importe quel prix !

Mireille Constantin

Personnels de laboratoire

Réponse de la CGT aux fiches métiers

En préambule au commentaire de la fiche métiers n° 3 [1], la CGT Éduc'action souhaite rappeler qu'elle demande :

- le retour des personnels de laboratoire au sein de l'Éducation nationale avec la création d'un corps spécifique avec les trois catégories,
- le reclassement immédiat des ATRF 1ère classe en ATRF principal 2ème classe, à l'échelon 5, grade de recrutement.

➔Concernant l'augmentation du nombre de promotions

Le nombre est dérisoire, et cela malgré l'augmentation du nombre de personnels ITRF. Nous demandons :

- l'augmentation de ce nombre ainsi qu'une attention particulière sur la répartition géographique des ces promotions et la représentation d'une BAP [2] par rapport à une autre,
- que les promotions sur liste d'aptitude s'effectuent dans l'établissement du personnel, sauf volonté de celui-ci.

Les avancements de grades doivent s'effectuer en fonction de l'ancienneté avec

Personnels administratifs

Projet ONP [1] ou... comment jeter l'argent public par la fenêtre !

"La France doit réduire sa dette publique".

Cette sentence nous est imposée depuis des années par les gouvernants successifs, par l'Europe et les agences de notation.

Pour cela tous les moyens sont bons, y compris jeter l'argent par les fenêtres.
Alors que la Fonction publique est exsangue et l'usager abandonné, et que les salaires des fonctionnaires sont gelés depuis 2009 et que l'on entend disserter sur le gel des primes et avancements des fonctionnaires, la récente actualité est significative.

Le projet pharaonique d'opérateur national de paie (ONP) vient d'être "suspendu" par le gouvernement.

Au départ, l'idée est simple, du moins aux yeux des décideurs obsédés par l'objectif de réduction du nombre de fonctionnaires. L'ONP, service à compétence nationale créé en 2007, découlait d'une grande ambition : en faire le prestataire unique et centralisé de la paye des 2,5 millions d'agents de l'État, à partir des informations "paye" transmises par les ministères au moyen de leurs systèmes d'information propres.
Lancé sous l'ère Sarkozy, il est repris par Hollande. Après la présidentielle, la nouvelle majorité, loin d'abandonner le projet informatique, en fait un axe central de sa politique de modernisation de l'action publique (MAP), qui succède à la RGPP.
Ce projet sous-traité aux prestataires privés, devait être basé dans le 13e arrondissement de Paris et employer seulement 200 agents de la Fonction publique et 300 salariés de sociétés privées d'informatique. La construction du logiciel a été confiée, début 2010, au consortium Accentuer-Logica-HR Access, qui a empoché **88 millions d'euros**. Par la suite, selon la CGT, d'autres lots ont été attribués à Steria, Capgemini, Micropole, Bearing Point, Bull.

"Louvois", un autre logiciel similaire a été mis en place en 2011, ce programme avait pour unique vocation la solde interarmées. Concrètement, il a provoqué des dizaines de milliers d'erreurs dans le calcul de la solde, certains soldats se retrouvant sans paie quand d'autres se voyaient verser des trop perçus. La DRH du Ministère de la Défense, reconnaissait 200 erreurs par mois lors de son audition à l'Assemblée nationale.
Les dysfonctionnements de Louvois auraient coûté à la Défense entre 150 et 200 millions d'euros par an, c'est-à-dire l'équivalent des économies permises par les réductions d'effectifs.

Certains députés PS se sont inquiétés à juste titre. Ainsi la députée PS, Karine Berger, dans son rapport pour la loi de finances 2013, constate une certaine zizanie dans la coordination entre ministères et ONP, et déplore de n'avoir pu obtenir aucune information sur le coût et le calendrier prévus du projet, ni sur les gains de productivité attendus. Faute d'information, elle cite le rapport de l'année précédente, qui évaluait le coût global d'ONP à 650-760 millions d'euros sur les dix années, en incluant le retard et les chantiers informatiques des différents ministères.

Patricia Tejas, Secrétaire générale de la CGT Finances raconte : *"Ce qui nous a été dit, c'est que, face à de nombreuses difficultés et à un risque technique, il fallait être raisonnable et réorienter le projet.* [...] *Il y a encore un grand flou, la coquille ONP ne serait pas supprimée, mais elle changerait de nom. En tout cas, le projet de système central est abandonné, on conserverait les logiciels actuels mais en les rénovant. C'est une gabegie et un gâchis humain pour les 500 personnes qui ont participé à ce projet".*

Le 10 mars, le ministère du Budget confirmait officiellement la fin du projet de système de paye unique pour 2,5 millions de fonctionnaires, piloté par l'ONP.
Après "Louvois", un nouveau fiasco informatique, qui coûtera à l'État entre 235 et 290 millions d'euros.

Face à ces aberrations, il nous appartient de constater que ce ne sont pas les agents des services publics qui par leurs rémunérations seraient responsables du déficit public, mais que cela serait plutôt le fait d'une gestion ubuesque des divers gouvernements successifs.

Patrick Bongiovanni

[1] *Opérateur National de Paie*

un barème clair apportant transparence et équité.

➔Concernant la circulaire des missions

Il serait nécessaire de rappeler que les ITRF dans les EPLE dépendent et sont toujours à la charge de l'établissement. Certains personnels ont des difficultés concernant les vêtements de travail (renouvellement, entretien...) ou l'utilisation des véhicules de services.

➔Concernant les actions de formations sur le rapport d'activité

- Pour les personnels de laboratoire : il est nécessaire d'augmenter le nombre de places et de journées dans ces formations, en limitant celui des stagiaires ; les personnels de laboratoire partant avec un retard considérable à ce sujet. Le rapport d'activité demandé est très éloigné de leur culture.

- Pour les supérieurs hiérarchiques : le suivi d'une telle formation est essentiel et primordial. Le résultat des CAPN dépend aussi de ce critère, les personnels font l'effort de se former à cette pratique nouvelle (adaptée au supérieur), les supérieurs hiérarchiques doivent avoir cette ambition.

➔Concernant le mouvement

Nous devons maintenir le mouvement via le serveur AMIA, en tenant compte des critères familiaux (rapprochement de conjoint, années de séparation, nombre d'enfants...) sur une période de mouvement identifiée par les personnels et non au fur et à mesure des besoins. Les mouvements doivent être discutés en CAPA pour les adjoints ou en CAPN pour les techniciens et assistants ingénieurs.
La mobilité au fil de l'eau n'est pas adaptée au fonctionnement des établissements scolaires. Quant à une éventuelle mobilité vers le supérieur, elle paraît difficile, la plupart des postes vacants ne sont pas inscrits sur les sites référencés.

Chrystelle Rissel

[1] Fiche distribuée le 28.01.2014 par le MEN
[2] BAP : Branche d'activité professionnelle

CUI Hauts-Alpins : un peu moins précaires

Tout a commencé par des questions de personnels en contrat aidé rencontrés dans nos écoles, dans les réunions d'informations (inter)syndicales, voire même à l'apéro…

Pour nous, syndicalistes CGT de l'Éducation nationale, ces questions venaient tout droit d'un autre monde, celui du privé. Il a fallu l'ouvrir le petit livre rouge, oui le Code du travail, l'autre on l'avait déjà lu…

On a donc étudié le sujet. Merci Cathy -défenseur prud'homal à l'UD 05- pour ton aide :

- Interrogé par les militants sur la nécessaire formation des CUI, l'Inspecteur d'académie a clairement exprimé que cela n'était pas sa préoccupation et qu'il s'en désintéressait.

Retour vers les salarié-e-s qui n'apprécient pas la réponse. Dépôt de saisines au Tribunal des prud'hommes de Gap.

Première "représentation de la CGT Éduc'action 05" aux prud'hommes. On est bon : premières condamnations de l'Éducation nationale pour absence de formation et annualisation abusive du temps de travail et reconnaissance que ces fautes nuisent à l'intérêt collectif de la profession.

Champagne... Ils font appel... On rebouche les bouteilles. La procédure devient vraiment technique.

- Allô Myriam -avocate sur le département avec qui on a l'habitude de bosser- on a besoin d'aide.

- OK, je prends.

On regagne en appel. Bilan : plus de 96 000 € perdus par l'Éducation nationale et des salariés heureux !?

- Rebonjour M. l'Inspecteur d'académie, il vous faut former les CUI et ne pas annualiser leur temps de travail. Voilà les décisions de la Cour d'Appel

- L'inspecteur réitère son désintérêt pour la formation.

- Bonjour M. le Recteur, il vous faut former les CUI et ne pas annualiser leur temps de travail. Voilà les décisions de la Cour d'Appel.

- Dont acte (résumé de la réponse).

À l'heure actuelle, c'est bien redescendu dans les Hautes-Alpes pour conserver ces vacances, cinq semaines de congés en été, rattrapage des heures effectuées en trop et formation effective.

Par contre pour résumer la position des autres IA des départements Aix-Marseille : on s'en fout !

- Bonjour M. le Recteur,…

On en est là, on ne lâchera pas !

CGT Éduc'action 05

➔La CGT Éduc'action a soutenu les actions avec les parents et les élèves devant les Rectorats le 2 avril 2014.

➔Retrouvez notre matériel spécial pour la titularisation de tous les personnels accompagnant les élèves en situation de handicap sur le site internet de la FERC-CGT : www.ferc.cgt.fr

Pour consulter la décision de la Cour d'Appel de Grenoble : http://www.cgt05.fr/IMG/pdf/dec_cour_appel_gren_cui_dec_13.pdf

▸▸ An II du plan Sauvadet : où est la résorption de la précarité ?

La CGT Éduc'action a interpellé le ministre de l'Éducation nationale suite à la publication des résultats des concours réservés 2014.

En 2013, déjà, la CGT Éduc'action avait dénoncé la mise en pratique des épreuves parfois chaotiques, les problèmes liés aux conditions d'éligibilité des collègues, les concours parfois non ouverts alors que des collègues exercent dans ces disciplines...

Malheureusement, en 2014, force est de constater que la situation est loin de s'améliorer. Pire, le durcissement de la sélectivité fait qu'un quart des postes offerts aux concours restent non pourvus !

La CGT Éduc'action a demandé que tous les postes soient pourvus. Plus globalement, elle a demandé l'ouverture de négociations pour une réelle résorption de la précarité, le plan Sauvadet est loin de répondre aux besoins actuels !

La titularisation de toutes et de tous, sans condition de concours ni de nationalité, reste la seule réponse juste et efficace !

▸▸ Élections CCP à Paris : la CGT avait raison !

Annulées grâce au recours de la CGT Éduc'action Paris *(cf PEF 128)*, de nouvelles élections pour la CCP des personnels de surveillance et d'accompagnement ont eu lieu. La représentation en a été transformée. Mais peut-être est-ce dû à une participation multipliée par 8... ! Sur 2 167 électeurs, 612 ont voté, soit une participation d'environ 28 %.

En 2011, en cinquième position, nous avions raté un siège à 5 voix. À présent, nous sommes la 3ème organisation syndicale représentée.

▸▸ Emplois Avenir Professeurs : loin du compte

Lors du Comité Technique du 12 mars 2014, le ministère a fait un premier bilan sur les AEP.

Rappelons que la CGT et la CGT Éduc'action ont été les seules organisations syndicales à voter contre ce dispositif. Le ministère lui-même reconnaît que le dispositif n'a pas totalement fonctionné. Ainsi, pour la première campagne de recrutement, si 80 % des contrats ont été effectivement signés, dans certaines académies "prioritaires" (Créteil, Amiens, Versailles…), les taux de recrutement sont entre 20 et 50 %...

La CGT Éduc'action continue de considérer que la précarité n'est pas une voie acceptable pour le recrutement des futurs enseignants !

Matthieu Brabant

▸▸ Chantiers des métiers : les contractuels enfin pris en compte ?

Un premier groupe de travail concernant les contractuels a eu lieu en janvier 2014. Nous sommes en attente de nouvelles réunions.

Lors de ce premier groupe de travail, la CGT Éduc'action est intervenue pour :
- que la situation des contractuels (y compris les personnels administratifs, techniciens, de santé et sociaux oubliés par le ministère !) soit enfin prise en compte,
- exiger une grille nationale de rémunération sur la base de celle des titulaires,
- exiger de véritables règles et commissions pour les affectations,...

Le ministère semble vouloir avancer sur tous ces points : reste à passer aux actes !

SEIGNOSSE

côté mer côté vert
Landes - Aquitaine

8ème CONGRES CGT Educ'action
19 au 23 mai 2014
Union Nationale des Syndicats de l'Education Nationale

Dossier...

Comment se prépare le Congrès dans les SDEN

Le 8ème congrès de la CGT Éduc'action se tiendra du 19 au 23 mai à Seignosse (40). Notre syndicalisme est actif, vivant ; il associe une vision engagée de ce que doivent être nos conditions de travail, l'Éducation nationale, à des luttes en cours et des débats sur la stratégie et les structures syndicales pour toujours plus d'efficacité. C'est ce que montrent les résolutions "Projet d'école et transformation de la société", "Notre outil syndical" "Intégration du SNEIP" et les "Repères revendicatifs enseignement professionnel". Tous sont soumis au débat, d'abord dans les SDEN, mobilisant les syndiqués qui s'impliquent ici au plus près de la vie syndicale, avant d'être amendés et votés au congrès. C'est ce que ce dossier présente à travers des analyses et des témoignages de syndiqués.

■ Débat sur la résolution 1 "Une autre école à l'horizon" dans le Sden 13

Lors de notre discussion dans les Bouches-du-Rhône sur la résolution 1 concernant notre projet d'école, le sentiment était unanime sur la qualité du texte concernant l'analyse des attaques subies par l'école.

Par notre la discussion et nos amendements, il nous a paru utile de rappeler que l'école ne sert pas qu'à former les différentes catégories de salariés dont le capitalisme a besoin, mais qu'elle a aussi un rôle idéologique de transmission des valeurs de hiérarchie et de reproduction sociale. Nous soulignons néanmoins qu'elle est traversée par des logiques contradictoires et peut aussi être facteur d'émancipation.

C'est pourquoi, nous sommes convaincus de la nécessité de sa transformation qui aide aussi à transformer la société. Loin de l'idée d'une "école sanctuaire" ou de la défense de "l'école de la République", nous avons tenu à réaffirmer la nécessité d'une école ouverte sur la société et fermée au "Capital". C'est ainsi que l'école que nous voulons devra combattre toutes les discriminations et notamment les stéréotypes sexistes et les rapports de dominations hommes-femmes.

Un horizon encore flou !

En ce qui concerne les propositions pour l'école que nous voulons, nous avons trouvé que le texte manquait de pistes pour la construire et pour la définir. Nos débats et amendements dans le 13 ont porté sur quelques aspects qu'il faudrait travailler et ont montré la complexité de penser le fonctionnement et l'organisation de cette autre école.

Dans ce cadre, nous sommes restés partagés sur le fait que les références historiques sous l'égide desquelles le texte est placé restent le programme de la Libération "CNR, plan Langevin-Wallon et constitution de 46".

Penser une autre école implique-t-il de penser un autre continuum scolaire modifiant les actuels niveaux d'établissement, remettant en cause les hiérarchies installées entre ces différents lieux et permettant de vraies articulations ? Cette autre école nécessitera-t-elle une polyvalence des enseignants, voire de tous les personnels de l'éducation ? Que restera-t-il de la sélection et de l'orientation des élèves avant 18 ans ? Autant de questions débattues sur lesquelles nous mesurons la difficulté à se décoller du réel et à ne pas craindre l'instrumentalisation par le ministère.

Ce qui a été réaffirmé dans nos débats, c'est que la pédagogie est une question politique, une question dont le syndicalisme doit s'emparer. C'est ainsi que, nous nous sommes prononcés pour la modification du rapport élèves-enseignants, notamment par la co-intervention des personnels et par un réel travail d'équipe facilité par la création de lieux et de temps de rencontre.

Beaucoup d'autres questions restent absentes du texte donc de nos débats : Quel rythme scolaire ? Quelle implication du corps unique des enseignants ? Quels savoirs à l'école ? ... Cependant, nous avons une appréciation très positive de ce projet car il permet tout de même d'ouvrir sur un autre horizon pour l'école, même s'il reste encore flou. Nous sommes convaincus que notre congrès permettra d'avancer sur ce projet d'école et d'enrichir encore nos réflexions.

■ Le congrès : témoignages...

Frédéric Guillaume est entré dans l'Éducation nationale, en 1999, en tant que non-titulaire. Il a été affecté à Lyon au DIJEN (Dispositif d'Insertion Jeunes de l'Éducation nationale) comme animateur d'insertion puis, de 2000 à 2012, comme formateur à la MGI (Mission Générale d'Insertion). Depuis 2013, la MGI est devenue la MDS (Mission sur le Décrochage scolaire) et Frédéric est, quant à lui, devenu coordinateur à la MDS avec de nouvelles missions comme l'expertise/conseil sur le décrochage scolaire. Entre temps, notre camarade a réintégré le département de l'Ain où il réside, sur un poste au LP d'Ambérieu en Bugey. Adhérent depuis 2002 à la CGT Éduc'action, élu suppléant à la CCP des non-titulaires de l'académie de Lyon, il a participé au Congrès de 2008 à Saint-Jean-de-Mont avec la délégation du Rhône.

✦Que retiens-tu de ce congrès ?

J'ai d'abord trouvé certains débats très techniques. Mais ce qui m'a frappé, c'est la variété de points de vue entre académies ou entre SDEN. On est tous à la CGT Éduc'action et, pour autant, les points de vue peuvent être divergents.

✦Cela t'a gêné ?

Non, au contraire. Ces débats alimentent la réflexion. Et ça montre aussi l'aspect démocratique de notre syndicat. Là, je m'en suis vraiment rendu compte !

✦Tu as souhaité participer de nouveau à un congrès, cette fois-ci dans la délégation de l'Ain. Qu'en attends- tu ?

Je souhaite, par exemple, pouvoir échanger sur ma situation en tant que non-titulaire. 15 ans de précarité, ça pèse ! En plus, je trouve qu'on n'a aucune reconnaissance surtout quand on a travaillé, comme moi, en MGI ou maintenant à la MDS. On n'a aucun concours qui corresponde à nos missions. ça me fait du bien de retrouver une richesse dans les échanges (ce qui m'avait marqué au Congrès de 2008). De plus, le congrès est un moment important, je pense, en tant que syndiqué.

✦C'est-à-dire ? Pour renforcer son engagement, par exemple ?

Oui, renforcer ses valeurs. Je n'ai jamais considéré le syndicat comme un service ! Et justement, un congrès montre aussi la "dimension collective" du syndicat. Et ça fait du bien au moral !!

Entretien réalisé par Isabelle Vuillet

Chrystel Levardon, Professeur des Écoles, membre du Bureau du Sden 91.

Vient d'être élue déléguée de son SDEN pour le 8ème congrès.

✦Quelles sont tes impressions sur les textes préparatoires à ce congrès ?

À titre personnel, je trouve les textes denses, ils demandent une bonne connaissance des textes antérieurs, ce qui n'est pas forcément mon cas!.. Tout ça ne me semble pas au plus proche de mes préoccupations de PE enseignant en RASED, mais j'ai trouvé dans chacun d'eux des argumentaires et des idées à défendre, notamment dans les résolutions 1 et 2.

✦Qu'attends-tu de ce congrès national ?

Je trouve intéressant de suivre le processus démarré dans mon SDEN, aussi de rencontrer et de confronter des réalités différentes selon nos lieux d'exercice.

✦As-tu des craintes, des inquiétudes ?

Plein ! J'ai peur de ne pas tout comprendre, notamment les enjeux et les tactiques. Je crains d'avoir du mal à trouver ma place et de ne pas pouvoir être porteuse de la parole et des débats de mon sden. D'où je suis aujourd'hui, je vois le congrès comme une grosse et lourde machine, j'ai peur d'en sortir démoralisée et que cela remette en cause mon engagement départemental… même si tous mes camarades me disent que ça va être bien !!

Entretien réalisé par Marie Buisson

Raphaël Joly, Secrétaire départemental 14

Il faut tout d'abord préciser que nous avons une CE académique, ce qui fait que les réponses aux questions illustrent les débats des SDEN 14, 50 et 61.

✦Quels sont les débats les plus d'actualité dans vos CE ?

En tout premier lieu, la souffrance au travail, fortement liée à l'attitude des proviseurs qui se comportent comme des chefs d'entreprise rompus au management, au point de rendre la vie impossible, y compris à des membres de la CE. Mais aussi, les positions dans les Conseils d'administration, les élections, le manque de relais politique à l'action syndicale, voire une opposition du pouvoir en place, la vie syndicale, les intersyndicales…

✦Quelles sont les luttes en cours ? Quelles catégories de personnels vous préoccupent-elles le plus en ce moment ? Pourquoi ?

Les rythmes scolaires sont toujours un fort sujet de préoccupation du premier degré et on a bon espoir que ce sujet revienne sur le devant de la scène avant la rentrée prochaine. Mais ce qui occupe toujours le plus le syndicat, ce sont les fermetures et regroupements de sections en LP, LGT et collèges toujours subordonnés aux moyens qui ne progressent pas dans l'académie. Ensuite, les mutations restent un problème pour les personnels : la difficile récupération des stagiaires sur concours réservés qui sont envoyés dans d'autres académies que leur académie d'origine, après avoir été contractuels.

✦Sur quels textes de congrès avez-vous travaillé en priorité ?

Sur les trois, mais surtout les repères revendicatifs Enseignement professionnel (parce qu'on a surtout des adhérents PLP). Le travail sur les textes de congrès est en cours, et les débats n'ont donc pas encore eu lieu.

✦Qu'attendez-vous de ce congrès ?

Les SD sont d'ores et déjà partants mais pour les autres délégués délibératifs, les choix ne sont pas encore arrêtés.

La situation sur le terrain ne s'améliore pas, les militants, toujours moins nombreux voient leur charge s'alourdir et verraient d'un mauvais œil que le congrès se perde en querelles de pouvoir et autres débats théoriques sur telle ou telle virgule. Le programme de ce congrès est très ambitieux pour trois jours de débats seulement. Il va falloir être efficaces.

L'approche des élections doit demeurer le principal axe de travail pour les prochains mois. Il faudra être forts lorsque la droite reviendra en 2017.

Les camarades doivent apprendre à rester mesurés dans leurs critiques vis à vis des autres camarades, du Bureau de l'Union -qui accomplit quoi qu'il en soit un travail considérable- et de la Confédération qui reste la seule à présenter de la cohérence dans le climat social désastreux. Gardons à l'esprit que le pays est rongé par la misère et le fascisme, cela doit suffire à nous unir.

■ Le congrès : témoignages...

Frédéric Moreau, Bureau du Sden 91,
Co-Secrétaire académie de Versailles

■ Préparer le congrès dans les Sden

Au CSD du Sden 91, nous venons de traverser des moments de mobilisations dans les établissements du second degré autour des DHG, les questions tournaient beaucoup autour de la manière de fédérer les luttes et de les élargir.

Un large consensus s'est fait sur la nécessité de travailler à la création d'un front large avec le mouvement social et les partis politiques. Ce front doit permettre de lutter contre une certaine démoralisation post-élections municipales, mais aussi de dénoncer la politique d'austérité du PS et de combattre la montée du FN en reprenant la rue aux réactionnaires, et aux homophobes. Dans ce cadre, l'appel au 12 avril est important et nous pensons que la CGT doit y appeler. C'est dans ce contexte qu'ont eu lieu les débats préparatoires au 8ème congrès de la CGT Éduc'action.

Un des points abordés concernant le rapport d'activité est le bilan que l'on peut tirer de notre appel syndical à battre Sarkozy à la dernière élection présidentielle : la politique gouvernementale actuelle induit ce type de débat entre ceux qui pensent qu'il n'y a pas eu d'infléchissement significatif de politique entre les deux majorités et ceux qui pensent que cela aurait été pire avec la droite.

Pour l'examen de la résolution 1 puis des repères revendicatifs "Enseignement professionnel", des questions ont traversé les débats, celle de l'articulation entre nos revendications salariales et statutaires et celles touchant à notre projet d'école. Il y a des perceptions différentes de l'équilibre qui doit s'établir entre ces deux pôles de notre réflexion syndicale, celles-ci ne sont pas irréconciliables même si elles s'opposent parfois…

Françoise Julia,
PLP Lettres histoire-géo.,
Élue CGT au CA,
Lycée Diderot, Marseille

■ Le Bac Pro 3 ans, ce n'est pas l'école de la réussite

✦Tu es élue au Conseil d'administration de ton établissement, comment analyses-tu la réforme du Bac pro 3 ans ?

Cette réforme a tout d'abord clairement fait économiser une année de formation ce qui a permis la récupération de postes par le Rectorat. En se penchant sur l'évolution de la DHG (Dotation Horaire Globale), on s'aperçoit, par exemple, qu'en lettres histoire-géo, le Rectorat a pu récupérer un poste et demi dans l'établissement depuis la mise en place de cette réforme.

De plus, la réforme du Bac pro 3 ans a aggravé les inégalités. Avec les nouveaux horaires annualisés, les horaires sont variables suivant les établissements.

Le mécanisme est pervers. Dans les lycées professionnels où les élèves ont moins de difficultés, les classes ne sont pas dédoublées et récupèrent des heures en classes entières, ce qui augmente de fait l'horaire dans une matière. Par exemple dans ma matière, mes élèves ont un horaire de 4h30 (horaire plancher), pendant que d'autres élèves, dans d'autres établissements, bénéficient de 5h30.

Mais tous les élèves, quel que soit l'établissement, préparent le même diplôme national ponctuel et n'ont donc pas le même nombre d'heures pour le préparer. En somme, on donne moins à ceux qui en ont le plus besoin.

✦La volonté affichée était d'en faire un bac "comme les autres", penses-tu que l'objectif soit aujourd'hui atteint ?

Tout d'abord, le Bac pro 3 ans n'attire pas plus d'élèves. On ne recrute pas plus en seconde Bac pro, et on a même un meilleur recrutement en CAP.

Sur les contenus, concrètement un élève de Bac pro a au bout de 3 ans, le niveau qu'il arrivait à atteindre après deux ans de BEP.

En théorie, le programme de Bac pro est très ambitieux, très proche de celui du Bac général ou technologique, mais il faut le faire avec près de deux fois moins d'heures.

Cela crée du stress pour finir le programme et les élèves sont bien conscients qu'ils risquent de rater l'examen.

Donc au final, les élèves ne sortent pas vraiment avec un niveau Bac pro.

✦Quelle serait pour toi la solution aujourd'hui ?

Il faut arrêter le dispositif du Bac pro 3 ans pour tous. Car on voit bien que les élèves réussissaient mieux avec un Bac pro 4 ans.

On pourrait envisager une seconde Bac pro tronc commun et permettre une orientation vers un Bac pro en 3 ans ou en 4 ans suivant le niveau de l'élève pour lui donner toutes les chances de réussir.

Quant à la passerelle CAP vers la 1ere Bac pro, elle ne marche pas car il y a une tendance à remplir les classes de Bac pro sans tenir compte du profil de l'élève.

Et puis, on voit malheureusement des démissions au cours du cursus et une fuite vers l'apprentissage qui, à tort, est de plus en plus mis en avant comme "la solution" contre l'échec scolaire.

Au final, cette réforme, ce n'est pas l'école de la réussite !

Christian Cerboni,
PLP CAB, Lycée Montgrand,
Port-de-Bouc (13)

■ Les Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP)

Compte tenu de la diversité des entreprises -activités, taille, structure et politique d'accueil des stagiaires-, vouloir généraliser à quelques raccourcis la relation École/Entreprises en Bac professionnel est forcément caricatural et biaise les possibilités d'analyses réelles des situations.

On met trop souvent et trop volontiers, notamment à la CGT, en avant les situations problématiques plutôt qu'insister sur toutes les réussites (qui sont en tout cas en tertiaire) largement majoritaires.

Le vocabulaire *"exploitation des stagiaires, main d'œuvre gratuite"*, les images *"trois semaines de photocopie…"* montrent, pour qui pratique réellement les visites de stage et a pris le soin de négocier les objectifs de formation, l'écart qui sépare ce discours syndical des faits. Est-ce à dire que les PFMP sont sans problèmes ? Certainement pas. Nous connaissons des stages moyens, ratés ou carrément négatifs.

Quelles en sont les causes principales :

- stagiaire accepté pour faire plaisir à une connaissance mais sans réelle possibilité de travail, voire de place dans la structure.
- tuteur mécontent que le patron lui impose un stagiaire,
- tuteur indisponible au moment du stage (maladie, formation, congés non prévus…) et avec qui nous avions négocié,
- mauvaise négociation au départ avec déception pour le stagiaire et le tuteur,
- imprévus qui désorganisent la structure (déménagement, rachat d'entreprise avec remise à plat de l'organisation, grève, transfert de compétences vers des plateformes extérieures…). J'ai vécu personnellement tous ces cas et bien d'autres encore,
- les élèves sans stage le vendredi soir et pour qui on accepte un stage, même moyen ou médiocre, le lundi matin.

Actuellement, nombre d'élèves ne font pas de recherche sérieuse, voire pas de recherche du tout. "Heureusement" en GA, on ratisse large et sans grandes exigences. Malgré tout, j'ai eu quelques super stages pour mes secondes.

Après un stage, mes élèves ont souvent une meilleure confiance en eux, du savoir être. Ils montrent en entreprise un visage souvent surprenant (en bien)…

Les PFMP comme compléments de formation ? Oui parfaitement. C'est même son utilité première. Malgré toute notre bonne volonté, il y a des situations professionnelles que nous avons du mal ou que nous ne pouvons pas mettre en œuvre. L'entreprise peut être évidemment un lieu de formation.

Entretiens réalisés par Nadine Castellani Labranche

■ Débat sur la résolution 2 *"Notre outil syndical"* dans le Sden 13

Sur le développement de notre outil syndical, le débat de congrès du Sden 13 a montré de larges plages d'accord sur la nécessité d'approfondir en pratique l'élargissement de nos champs de syndicalisation, d'avoir comme priorité la prise en compte de l'organisation des différentes catégories de personnel précaire, d'intégrer pleinement dans notre intervention la lutte contre toutes les discriminations et toutes les formes d'oppression et sur l'avancée démocratique que représente la mise en œuvre de la parité dans nos instances. De même, la nécessité d'avancer vers une meilleure prise en compte des tâches liées au renouvellement et au rajeunissement de nos équipes, est largement partagée.
Sur son versant pratique, le débat a notamment porté sur le souci d'avancer vers une clarification de notre fonctionnement et de notre communication en direction de nos syndiqué-e-s, de manière à surmonter l'opacité que génère la multiplicité de nos structures, et parfois leur empilement. Dans cette perspective, si le cadre du syndicat départemental continue de faire largement consensus, la création de sections locales permettant à l'ensemble des personnels de réfléchir, de se coordonner et d'agir collectivement dans la proximité, a été pointée comme essentielle. De même le souci de la formation et même plus largement de la transmission des repères fondamentaux de notre culture syndicale a été souligné à plusieurs reprises et s'est aussi exprimé dans les amendements.

C'est donc plutôt sur la démarche globale liée à la résolution 2 que le débat a montré les nuances les plus nettes, de la part de certains camarades du moins. Ce qui a été souligné alors c'est principalement le décalage entre les attendus du texte, exprimés dans le préambule, et les réponses apportées, limitées pour l'essentiel au cadre de "notre outil syndical". Le préambule souligne avec justesse la gravité de la situation pour le mouvement social en France, en la reliant à la crise actuelle du système, à la convergence des réponses à cette crise dans le sens d'une austérité généralisée imposée aux peuples, au déficit d'alternative politique à la hauteur des enjeux et à l'échec des mobilisations populaires pour enrayer les effets de cette crise et empêcher l'austérité.
Dans ce cadre, les critiques des camarades ont souligné non seulement la nécessité de relancer et d'approfondir la réflexion sur la stratégie des luttes et la question de la construction du front syndical de résistance (l'unité d'action), mais également sur la nécessité de contribuer à la construction d'un front plus large de résistance populaire à la crise, articulant sur des objectifs communs les différentes composantes du mouvement social : mouvement syndical, mouvement associatif et citoyen, forces politiques.

Pour le Sden 13, Manu Arvois, SD

■ Intégration du SNEIP-CGT Qualité et nécessité d'un travail en commun

Le travail mené depuis des années, sur le terrain, nous a permis de nous connaître, de nous rendre compte que nous partagions des positions communes sur le devenir de nos métiers, que nous portions avec la même force les revendications de la CGT, sur un plan catégoriel comme interprofessionnel.
Surtout, nous partageons une revendication essentielle dans le champ de l'Éducation nationale : l'intégration, au sein d'un grand service public, laïque et gratuit des établissements privés et de leurs personnels. Nous rejetons la concurrence entre les établissements publics et privés, comme d'ailleurs avec les CFA ou entre établissements publics.
Les actions et initiatives communes et les mutualisations entre le SNEIP-CGT et la CGT Éduc'action sont positives et efficaces. Nous avons siégé ou siégeons collectivement dans certaines commissions, comme à la Commission Consultative Mixte Académique de Créteil, ou lors de groupes de travail revendicatifs nationaux. Ce travail commun doit se pérenniser et se développer.
La commission exécutive du SNEIP-CGT s'est prononcée très majoritairement pour une intégration de leurs adhérents dans les SDEN.
La direction de la CGT Éduc'action a considéré qu'il fallait donner une réponse politique à nos camarades au prochain congrès qui se tiendra au mois de mai 2014 et s'est prononcée pour cette intégration.

Le débat doit maintenant se poursuivre dans les syndicats départementaux.
L'ouverture du champ de syndicalisation de nos syndicats départementaux aux salariés de l'enseignement privé sous contrat, sera certainement un des thèmes importants du 8ème congrès de la CGT Éduc'action.

Les échanges et les contributions préparatoires au congrès révèlent les craintes qu'une intégration structurelle ne soit porteuse d'inefficacité syndicale, alors que nos deux structures se portent bien, gagnant des adhérents et progressant électoralement.

Certains camarades soulignent l'efficacité dans l'action que permettrait l'intégration du SNEIP dans l'UNSEN, pour lutter contre la concurrence entre les établissements publics et privés, et revendiquer ensemble la nationalisation des établissements privés. Bien sûr que nous pouvons le faire conjointement, dans nos structures, ou au sein de la FERC. Mais ils s'interrogent : comment justifier auprès de nos détracteurs que nous voudrions une intégration des personnels, mais que nous préférons, en interne à la CGT, rester dans deux structures séparées, nous ne serions finalement pas tout à fait des salariés équivalents, remarquent-ils. Et ils affirment : *"Ne cédons pas aux distinctions que souhaitent ceux qui nous gouvernent, ceux qui décident"*. Ils poursuivent : *"dans une même structure, nous n'aurions plus besoin de nous inviter pour mener un travail commun. Il serait naturel. Nos préoccupations quotidiennes sont les mêmes. Nos élèves sont les mêmes. L'administration gère et finance nos deux réseaux (ce que nous contestons tous, d'ailleurs in fine, à l'UNSEN comme au SNEIP). Les régions adoptent des cartes de formation en prenant en compte les établissements privés comme publics"*. Ils pensent que c'est une réalité contre laquelle nous ne pourrons lutter que par l'intégration de ces derniers dans le giron du service public, et que pour porter cette revendication avec force, nous devrions le faire d'une seule voix.
À l'inverse, des camarades pensent que nous avons tant de choses à faire dans un compagnonnage harmonieux sans mettre en péril des outils qui fonctionnent et qui sont efficaces. Le travail se ferait alors dans des syndicats revendicatifs utiles aux salariés et clairement identifiés. De ce point de vue, les luttes qui se feraient sur nos identités respectives seraient un gage de notre efficacité, chaque salarié doit pouvoir trouver dans la CGT les syndicats dont il a besoin. L'histoire de nos champs montre que pour l'enseignement privé le SNEIP-CGT est légitime pour porter la voix des salariés et que dans l'enseignement public, c'est la CGT Éduc'action qui se trouve être la référence. Ce qui compte, c'est le développement d'un syndicalisme revendicatif et confédéré, bref, le syndicalisme CGT.
Il semble évident pour tout le monde que l'intégration des camarades du privé au sein des SDEN pose encore des soucis techniques et matériels qu'il faudrait régler. L'Histoire de l'UNSEN montre que nous avons su nous adapter au périmètre de notre champ de syndicalisation. La décision de poursuivre cette évolution est un choix politique qui sera pris dans les deux congrès de nos organisations respectives.

On le voit, le débat sur les structures est riche d'arguments, et les camarades, qui, dans les SDEN, réfléchissent à cette question, vont encore venir le nourrir au congrès, permettant ainsi à ce débat d'aboutir.

Michèle Schiavi et Nadine Castellani Labranche

Rencontre...

Laila Bouhbouh
PLP CAB

Lycée Jean-Pierre Timbaud
Aubervilliers (93)

Tu n'as pas toujours été enseignante ?

J'ai travaillé dans différents domaines. Tout d'abord pendant mes études, j'ai été caissière, agent d'entretien. Puis, j'ai postulé pour être assistante d'éducation dans un collège. Cette expérience était très enrichissante, j'ai rencontré des personnes formidables par contre, cela m'a permis de savoir que jamais je ne serai enseignante en collège. Puis j'ai été responsable administrative dans un GRETA, je m'occupais de la gestion des Ressources Humaines (RH) et du contrôle de gestion.

Tu connais bien les LP ?

J'ai fait toutes mes études en PACA, entre Gap et Aix-en-Provence. J'ai préparé un Bac pro secrétariat parce que j'avais envie d'apprendre un métier et d'acquérir de l'expérience.
Je me souviens que mes professeurs étaient dépités de ma décision car ils voulaient que j'aille en Général. Ensuite j'ai préparé un BTS assistante de direction, puis une licence et une maîtrise en RH. Mes meilleures années ont été celles en lycée pro, c'est pour ça que j'ai préparé le CAPLP. J'ai hésité entre la spécialité compta et communication, finalement j'ai passé le CAB.

Aujourd'hui, je suis PLP et j'enseigne la communication, la bureautique, le droit-économie et la gestion. J'ai passé mon année de stage au LP Briand à Orange puis, depuis 5 ans, je suis affectée au Lycée Jean-Pierre Timbaud à Aubervilliers, dans l'académie de Créteil.

Pourquoi as-tu adhéré à la CGT ?

J'ai rencontré beaucoup de collègues syndiqués dans mes différents métiers et c'est grâce à eux que j'ai décidé de rentrer à la CGT. Ma formation universitaire aussi m'a permis de découvrir l'histoire du syndicalisme. L'histoire de la CGT m'a beaucoup intéressée.

Quelle est ton implication dans ton SDEN ? Ton établissement ?

Je fais partie du CA de mon établissement, Il est important que la voix de nos collègues soit entendue par la direction et le rectorat. C'est très prenant et parfois c'est dur parce que les collègues ne sont pas forcément tendres avec nous (les représentants).

Avec mes collègues, on a mis en place différents projets comme la création d'une mini-entreprise, la préparation de la remise des diplômes ; on essaye d'organiser un voyage en Espagne avec nos secondes et nos premières Gestion Administration (GA).

Comment es-tu devenue membre du pôle Enseignement Professionnel (EP) ?

C'est Maxime qui m'a demandé de participer à cette réunion parce que je suis enseignante en GA, et je le remercie. Cette rencontre a été très intéressante, elle m'a permis de rencontrer des collègues de toute la France et de voir que nous avons tous les mêmes difficultés.

Comment s'est décidée ta participation aux deux réunions au ministère sur le bac GA ?

À la fin de la réunion du pôle EP, Alain V. m'a demandé si je voulais bien l'accompagner au ministère en tant que prof de CAB. J'ai accepté.

Pour l'instant, on a surtout discuté de la certification, la proposition du ministère paraît rassurante, j'attends de voir le retour écrit.

Par contre, pour moi il est important que la comptabilité garde sa place dans ce Bac. Même si le métier a changé, il n'en reste pas moins important que les élèves maîtrisent les écritures pour pouvoir contrôler les documents de synthèses. Il faut aussi que le ministère comprenne que l'année qui nous a été retirée est très préjudiciable aux élèves. Nous avons des élèves de plus en plus jeunes, un bon professionnel acquiert un savoir-être puis un savoir-faire. Pour que nos jeunes soient de bons professionnels, il nous faut 4 ans pour préparer le Bac. J'ai envie de croire que ce Bac va permettre à des élèves de trouver un emploi mais...

Entretien réalisé par Michèle Schiavi

RETRAITÉS encore ACTIFS !

Être reconnus, c'est aussi se situer dans l'organisation

◗ Passer de l'action syndicale professionnelle à une action syndicale de Retraités

Qui connait la vie des retraités constate que l'expression "non actifs" est inadaptée. C'est une appréciation subjective et péjorative jugeant utile ou non l'utilisation d'un temps libéré.
La vérité est qu'en France, 100 % des associations et autres amicales ne fonctionneraient pas sans les retraités. C'est par millions qu'ils font vivre les communes et compensent les lacunes de l'action sociale ou familiale.

En s'écartant des impératifs du milieu professionnel (sans les oublier !), le Retraité perçoit mieux d'autres problématiques. Elles se présentent à lui avec plus ou moins d'intensité mais concernent l'ensemble de la société. À partir de là, formaliser des propositions revendicatives nécessite un travail collectif.
La CGT est bien le lieu le plus adapté pour organiser les Retraités et permettre une reflexion collective pour ces "anciens travailleurs".

◗ Trouver sa place dans l'organisation

Une condition essentielle est la capacité d'adaptation de l'outil syndical, et son aptitude à accueillir, en tenant compte des spécificités. Il doit ménager l'espace nécessaire dans le cadre d'une vie démocratique, et ceci sans réticence ni surtout exclusion.
Pour des camarades, même militants, abordant ce stade de la vie, toutes les réserves ou réticences dans leur syndicat sont un frein à la poursuite de l'engagement (continuité). Cela devient un handicap sérieux pour une plus large syndicalisation.
Syndicaliser est une bataille de tous les jours pour laquelle nous sommes unanimement d'accord. **Ne pas permettre au nouveau Retraité de trouver sa structure d'accueil, c'est risquer de le perdre et alors de le dé-syndicaliser…**

◗ Exiger sa place dans son SDEN

Rester dans son syndicat mais pour y faire quoi ?

- ⇨ Si c'est pour poursuivre une action syndicale de type professionnelle bis, cela se solde souvent par quelques années "d'auxiliariat" avec mise à l'écart progressive. Un retour vers une action spécifique "Retraité" devient, avec le temps, de plus en plus improbable.
- ⇨ Si une Section départementale Retraités existe, fonctionne et est reconnue comme une composante du SDEN, elle devient attractive.

La CEx du SDEN est un lieu de coordination. Les Pôles : Premier degré, Collèges, Lycée, ATSS et Sections des Retraités doivent avoir impérativement et, en préalable, une vie propre où ils débattent chacun de leurs spécificités.

Si la vie des Pôles est imparfaite, il peut y avoir tentation de compléter la réflexion spécifique dans les instances du SDEN, le transformant en structure à pôle unique, portée par la-les composante-s dominante-s. Le temps nécessaire à la coordination et la possibilité d'expression des pôles "minoritaires" se trouvant réduit d'autant.

◗ Bataille revendicative "Retraités": qui sont nos interlocuteurs ?

Les Retraités de la CGT Éduc' ont un repère revendicatif établi, voté et enrichi depuis plusieurs Conférences nationales. Il a été approuvé par l'ensemble de l'organisation. Les interlocuteurs pour la satisfaction des revendications passent donc, comme pour l'ensemble des retraités, par les pouvoirs publics au sens large et par les organisations patronales. L'Éducation nationale ne pouvant plus apporter des solutions.

◗ Convergences d'intérêts et de luttes avec les autres retraités

Rester syndiqué dans son SDEN en qualité de Retraité est une stratégie de continuité syndicale s'appuyant sur l'attachement naturel à son syndicat, à ses modes d'action et à ses camarades de lutte ; elle a démontré sa pertinence (le nombre de nos adhérents a pratiquement triplé en 10 ans). Cette option est la bonne, d'autres syndicats qui ne l'ont pas choisie en souffrent. Elle nous permet une force par le nombre afin d'être reconnus dans les SDENs, la CGT Éduc', l'UFR pour le niveau fédéral, l'UCR pour le niveau confédéral.
Une fois nombreux et reconnus en interne, que fait-on pour faire avancer nos revendications ?
Elles sont les mêmes que celles des autres pensionnés, de l'État, des services publics, en grande partie semblables au reste des Retraités de France.

Ces retraités se retrouvent dans les Unions Syndicales de Retraités (USR et ULSR).
C'est là qu'il faut porter nos actions. Une section de retraités de SDEN doit donc participer activement au fonctionnement de l'USR de son département et, si elle existe, localement dans son ULR, pas par supplément d'âmes, mais par nécessité absolue.

Nous devons être en capacité de mobiliser l'immense majorité des Retraités afin d'obtenir la mise en œuvre d'une politique sociale conforme à nos souhaits. Gagner par là-même la bataille de la syndicalisation à ne pas confondre avec la continuité syndicale.

Toute la CGT doit tendre vers ce but. En activité ou retraité, chaque adhérent renforce la CGT, d'autant plus s'il est à sa vraie place dans l'organisation.

Oui, il faut passer d'un syndicalisme de fidélité à un syndicalisme d'activité !

Daniel Maleville
SNR CGT Éduc'action

UCR-CGT : les cartes-pétitions à l'Élysée

Jeudi 20 février, plus de dix mille cartes-pétitions, adressées au Président de la République François Hollande pour dire "STOP" à la baisse du pouvoir d'achat des retraités, ont été déposées à l'Élysée par une délégation de l'Union Confédérale des Retraités de la CGT (UCR).

"Retraités maltraités, ça suffit !" scandaient une centaine d'adhérents de l'UCR-CGT, rassemblés jeudi près des Champs-Élysées pour réclamer *"plus de justice sociale"* et une revalorisation des retraites.

Trois délégués ont été reçus à l'Élysée pour y déposer les pétitions.

"Pouvoir d'achat, santé, aide à l'autonomie, Sécurité sociale, rien ne va plus !" affirmaient-ils sur une banderole.

Les **10 000 "cartes de vœux"** des signataires de l'Île-de-France s'ajoutent aux **110 000 cartes** signées à travers le pays, selon François Thierry Cherrier, secrétaire général de l'UCR.

"On ne peut pas indéfiniment paupériser les retraités !", a dit François Collin, représentant l'USR-CGT des Hauts-de-Seine.

Les retraités critiquent une **série de "mesures qui font régresser (leur) pouvoir d'achat"**, notamment le recul de la date de revalorisation des pensions (repoussée du 1er avril au 1er octobre), l'augmentation de la TVA, la taxe de 0,3 % pour le financement de la perte d'autonomie, ou encore le gel du barème de l'impôt sur le revenu.

Daniel Brouard, représentant l'USR-CGT de l'Essonne, a regretté que des "milliers de personnes" en soient "réduites à vivre avec le minimum vieillesse", et "qu'une femme sur trois ait une retraite inférieure à 700 € par mois".

"Le Secours populaire et les Restos du cœur reçoivent de plus en plus de retraités", a-t-il déclaré, *"preuve que quelque chose ne va pas"*.

➔ **Sur leurs cartes de vœux, les Retraités demandent au Président un "changement" :**

- **augmentation des retraites à partir du 1er janvier,**
- **revalorisation immédiate de 300 €,**
- **loi sur l'autonomie "financée par la Sécurité sociale et non par l'impôt".**

SNR et UCR "Au nom de tous"
Commission communication/site USR 13

Le 3 juin 2014, l'UCR-CGT prépare une grande journée de mobilisation des Retraité-e-s à Paris, en associant le plus grand nombre d'organisations et d'associations.

■ 8e congrès national de la CGT Éduc'action

La Section nationale des Retraité-e-s de la CGT Éduc'action aura 31 délégué-e-s à ce congrès (+ 6 membres consultatifs).
Chaque académie aura au moins un-e délégué-e (sauf deux académies moins regroupées).
Comme au Congrès confédéral, les délégué-e-s seront porteurs des voix des Retraités et, en ce qui nous concerne, de l'académie dont ils sont les représentants. Ils auront pris les avis des Retraités de leur académie et des SDEN (rapport d'activité, résolutions, repères).
Ils vont participer aux réunions préparatoires à ce congrès, dans leurs sections départementales ou académiques et dans les SDEN.
Leurs amendements aux différents documents seront transmis par le canal de la section départementale ou académique et par celui du SDEN.
Au travail donc, et bon courage à toutes et tous.

Gérard Corneloup
Secrétaire général de la SNR CGT Éduc'action

Courez voir...

N'attendez pas que ce beau film documentaire disparaisse de la programmation des salles.

La Cour de Babel [1] décrit la vie d'une classe d'accueil (CLA, aujourd'hui UP2A) dans le collège de la Grange aux Belles, à Paris. La réalisatrice, Julie Bertucelli, filme ces adolescents "allophones", âgés de 11 à 15 ans, venus de tous les continents : Oksana, Maryam, Andromeda, Djenabou, Felipe, Xin... Au cours de l'année scolaire, elle les voit et les montre qui s'ouvrent peu à peu. Timides au début, *"on les voit s'épanouir d'une manière incroyable"*, dit la réalisatrice. *"Ce sont des moments d'éclosion"*. Ces adolescents nous bouleversent par leurs rêves, leur lutte opiniâtre pour s'adapter, leurs découragements, leurs éclats de rire, leurs larmes…

Chaque élève a été porté par une histoire singulière. *"Entre l'enfant de diplomate, celui qui vient pour étudier le violoncelle, celle qui arrive pour retrouver sa mère, celle qui est en attente d'un droit d'asile, celui dont la mère est venue pour une histoire d'amour, celle dont le père vient chercher du travail, celui qui a été chassé de son pays par des groupes néo-nazis, tous représentent divers cas d'immigration. Ils portent en eux une culture radicalement différente qu'ils confrontent à notre propre culture"*.

Ce film est aussi un hommage aux enseignants de CLA, à travers le travail admirable de Brigitte Cervoni, alors professeur de français en classe d'accueil. Il montre combien cette fonction exige compétence, patience et confiance dans l'avenir de ces jeunes. Loin d'une vision étriquée de la laïcité, on voit ces enfants, dans une des meilleures scènes du film, confronter leurs croyances, argumenter, s'apostropher, et finalement aimer vivre ensemble. Est-ce autre chose, la laïcité ? Au moment où Brigitte Cervoni prend congé d'eux, appelée à d'autres fonctions, et que tout le monde doit se quitter pour de nouvelles aventures en classes banales, parce que la CLA a rempli sa fonction, il est difficile, même aux plus endurcis d'entre nous, de résister à l'émotion.

Ce que ce film a d'enthousiasmant, c'est la démonstration de ce qu'est aujourd'hui -et que sera plus encore demain- la diversité en France. C'est une belle réponse aux discours obsessionnels sur l'identité nationale menacée. Julie Bertucelli en est consciente. Elle espère que son film pourra *"aider à inverser les a priori, contrecarrer les préjugés, faire réfléchir plus intimement, donner de l'empathie à ceux qui en manquent, et donner du courage et de l'élan à ceux qui luttent pour le respect et l'accueil"*. Pari réussi.

Les jeunes sans-papiers soutenus par le RESF ont, très souvent, connu les CLA. Thaïs, l'élève brésilienne du lycée Suger de Saint-Denis comme Kays, l'élève tunisien du lycée Hector Guimard de Paris, récemment libéré de rétention, mais toujours menacé. De la CLA au CRA, en quelque sorte. Sans doute, ils seront un jour français. Comme le souligne Julie Bertucelli, *"Tous sont des enfants courageux, matures, qui portent des responsabilités très lourdes et affrontent leur destin. Pour ces jeunes, l'identité, vécue comme une double appartenance au pays d'origine et au pays d'accueil, est désormais et à jamais plurielle. Ce sont des héros de la vie d'aujourd'hui, ils sont une richesse pour notre pays"*.

Espérons que les politiques d'austérité ne liquideront pas cette belle expérience des classes d'accueil. Dans le Val-de-Marne, la dotation des UP2A en collège passe de 26 + 1 h à 18 + 3 h. À titre expérimental…

Pablo Krasnopolsky

[1] Toutes informations accessibles sur zerodeconduite.net. Pour organiser des projections collectives, contacter la salle de cinéma la plus proche et info@zerodeconduite.net

◗ Fonction publique : ça bouge !

Vendredi 21 mars, une réunion intersyndicale de la Fonction publique s'est tenue avec toutes les organisations syndicales, sauf la CGC empêchée.

Le but de cette réunion était de débattre de perspectives d'actions dans la Fonction publique après la mobilisation (plutôt réussie) du 18 mars.

Tous les syndicats sont enfin d'accord sur une perspective de mobilisation Fonction publique. Tous ? Non, sauf FO qui entend privilégier exclusivement un " rebond" dans un cadre interprofessionnel et refuse actuellement un cadre unitaire élargi dans la Fonction publique !

Nous avons porté la grève comme moyen d'action dans cette intersyndicale. C'est une modalité à l'ordre du jour pour une date qui se situera jeudi 15 mai prochain. Cette journée portera sur les rémunérations et la valeur de point d'indice mais aussi sur l'emploi public. Deux sujets largement mis à mal ces dernières années.

Une nouvelle réunion a eu lieu le 3 avril afin de finaliser l'appel, ceci après le second tour des élections municipales.

Il est possible de gagner sur nos revendications, encore faut-il en être convaincu pour convaincre les autres.

Des fiches argumentaires [1] sont disponibles afin d'apporter une aide aux camarades organisant des débats.

Christophe Godard

[1] http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article4162

Gagnons l'égalité !

"Les journées intersyndicales femmes" de formation et de débat, sont co-organisées depuis plusieurs années par les syndicats CGT, FSU et Solidaires. Elles réunissent plusieurs centaines de militantes (au-delà d'un certain pourcentage de femmes le féminin l'emporte !) sur deux jours, à Paris, autour de thèmes liés aux inégalités et aux discriminations sexistes. Les problématiques sont présentées et "éclairées" par des universitaires dont le domaine de recherche est proche du thème abordé. Ce sont également, pour celles entendues cette année, des militantes féministes. L'écrasante majorité des participants est donc constituée de participantes. S'il est logique que les femmes salariées militantes syndicales soient très intéressées par cette formation sur les inégalités, cette sur-participation féminine illustre bien la difficulté de l'ensemble des organisations syndicales à mettre en avant les revendications féministes mais également à construire et mener les luttes sur cette question.

Cette difficulté est très souvent évoquée, questionnée dans les débats. Evidemment, les militantes CGT, qui ne représentent aujourd'hui que 35 % des syndiqués de la CGT, ont plusieurs fois abordé le problème. Il est clair que l'ensemble des salarié-e-s aurait à gagner à la réduction des inégalités femmes-hommes et qu'il ne s'agit pas d'opposer mais bien de rassembler, en intégrant aux revendications globales sur les salaires, les emplois, les retraites, les conditions de travail, des revendications féministes permettant d'atteindre l'égalité.

Les trois organisations syndicales représentées se revendiquent d'un syndicalisme de transformation sociale, elles portent donc une responsabilité importante dans ces luttes puisque gagner l'égalité c'est déjà changer la société !

Égalité professionnelle : un pas en avant, deux pas en arrière ?

C'est l'un des thèmes abordé aux journées intersyndicales Femmes de cette année. Thème introduit par Rachel Silvera, maîtresse de conférence, économiste, à l'université Paris Ouest-Nanterre, et repris ensuite par trois militantes de la FSU, de Solidaires et de la CGT. Rachel Silvera publie un ouvrage intitulé *Un Quart en moins* (édition *La Découverte*), ce quart en moins, ce sont les 27 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Elle est remontée dans l'histoire du salaire féminin pour retrouver les justifications d'un salaire féminin qui s'est, d'emblée, calculé différemment de celui des hommes. Cette différence est due à plusieurs facteurs, en premier lieu l'idée de l'infériorité physique et technique des femmes (tâches de force, entretien des machines,…), celles-ci ont également des besoins différents ("elles mangent moins", ont moins de besoins en tabac et en alcool !), enfin il y a surtout l'idée que derrière chaque femme il y a toujours un homme, elle n'est jamais seule mais toujours sous la protection d'un père, d'un compagnon, d'un amant… c'est ce qui amène l'idée, toujours présente, que le salaire féminin est un salaire d'appoint ; ce salaire ne permet donc pas nécessairement de vivre.

Aujourd'hui, les justifications ont évolué. Le marché de l'emploi s'est très largement ouvert aux femmes, mais les écarts de salaires perdurent et résistent aux lois pour l'égalité qui se sont empilées depuis la première en 1975 (Loi Roudy sur l'interdiction des annonces d'emploi sexistes). La revendication *"À travail égal, salaire égal"* est toujours d'actualité malgré quelques avancées. Toutefois, il existe d'autres facteurs expliquant les très fortes inégalités salariales. L'un de ces facteurs est la prolifération des emplois à temps partiel qui sont imposés ou s'imposent en premier lieu aux femmes. Leur impact sur les carrières s'ajoute à d'autres facteurs discriminants liés à la maternité et à la gestion des enfants (congés maternité, congés parental, primes, heures supplémentaires, promotions,...), les femmes peuvent faire carrière mais celle-ci est de moindre amplitude et stoppée bien plus tôt que celle des hommes.

On le voit, la lutte pour l'égalité salariale est toujours d'actualité, toutefois elle ne peut s'arrêter à l'action sur la mixité des métiers. Elle doit aussi intégrer la nécessaire revalorisation des métiers très féminisés que sont principalement les métiers du soin, de la propreté, des services à la personne et de l'éducation (dans une certaine mesure). Ces métiers sont ceux dont les salaires sont les plus bas, les carrières les moins amples, les qualifications les moins reconnues. L'exemple des sages-femmes et de leur lutte actuelle est emblématique de cette dévalorisation, pour appuyer leurs revendications de revalorisation, elles ont pris appui sur les salaires et les carrières des ingénieurs travaillant en milieu hospitalier, à qualification équivalente (bac + 5), ils démarrent un peu au-dessus et surtout progressent beaucoup plus vite et plus haut, ils bénéficient par exemple d'une prime de "responsabilité"… pour les sages-femmes pas de prime.

Dans l'enseignement, le premier degré (à 80 % féminin) est le corps où la rémunération est la plus basse (plus d'heures hebdomadaires, moins d'heures sup., moins de primes,…).

Il y a des inégalités à mesurer, des revendications à construire avec les salariées. Mais il faut aussi commencer à construire, avec elles, le rapport de force qui, seul, permettra d'arracher au patronat et aux employeurs publics de vraies négociations salariales et les mesures de rattrapage qui s'imposent.

Marie Buisson

Le *"statut"* des enseignants du privé

Agents non-titulaires de la Fonction publique, nous n'avons aucune sécurité d'emploi et nos carrières sont gérées de *bric et de broc* :

- **un avancement et des grilles de salaire brut identiques à celles du public mais des carrières souvent chaotiques et des salaires nets inférieurs,**
- **des retraites relevant du régime général pour la retraite de base et les complémentaires mais une part de droit public avec la retraite additionnelle,**
- **une affiliation au régime Spécial des Fonctionnaires pour la couverture maladie assortie d'une prise en charge de la prévoyance par les établissements,**
- **des concours *réservés* mis en place depuis 1992 et des passerelles impossibles vers le public ou entre ministères,**
- **un accès à la formation tout au long de la vie professionnelle pour le moins hasardeux *(cf article ci-contre).***

La loi CENSI de 2005 avait pour but, d'après ses promoteurs, de consolider le *statut* d'agent public que nous avions déjà depuis les lois Debré et Guermeur de 1959 et 1977, et d'égaliser nos situations en matière de retraites : **nous en sommes loin et le poids du droit privé pèse encore fortement sur nos carrières** ! La loi Censi a surtout permis des économies substantielles tant pour l'État que pour les établissements privés.

La loi 2014-40 du 20 janvier 2014 vient d'introduire l'obligation de bascule pour les maîtres de l'enseignement privé au régime IRCANTEC (le régime des non-titulaires de la Fonction publique) pour les retraites complémentaires des enseignants entrant en fonction après le 1er janvier 2017. Ces collègues relèveraient toujours du régime général pour la retraite de base !

La CGT Enseignement Privé considère que cette modification comporte des risques importants pour les personnels sur trois niveaux : les enjeux financiers, la prévoyance des enseignants et le droit syndical.

Surtout, pour la CGT, cette obligation législative est **une occasion parfaite pour faire basculer les enseignants du privé au Régime des Pensions Civiles et Militaires des fonctionnaires**.
L'ensemble des acteurs de l'enseignement privé souhaite l'égalisation des salaires nets et des retraites entre les maîtres du privé et leurs collègues du public. Cette bascule au régime des fonctionnaires est la seule manière d'aboutir très concrètement à cette égalisation.

De même que nous sommes passés au RSF (Régime spécial des fonctionnaires) pour ce qui concerne la maladie, rien ne s'oppose à notre passage au régime des Pensions des fonctionnaires. C'est la demande de la CGT.

En cas de sortie des régimes de retraites Arrco et Agirc, la question de la pérennité du RAEP (régime additionnel de retraite de l'enseignement privé) se pose. De même, la prise en charge de la prévoyance des enseignants par les employeurs sera remise en cause, même si le ministère se veut rassurant aujourd'hui sur ces deux points. L'enjeu est de taille si les maîtres du privé doivent cotiser pour leur prévoyance.

Le passage à l'IRCANTEC représenterait une énorme économie pour l'État (dans une fourchette de 120 à 200 millions annuels). Il s'agit d'un montant comparable à celui réalisé lors du passage à la loi Censi et au Régime Spécial des Fonctionnaires.

Sur l'ensemble de sa vie, au régime actuel (Régime général + Arrco et Agirc pour les retraites complémentaires), un enseignant du privé (début de carrière en 2017) percevra environ 32 000 € de moins de salaire qu'un collègue du public, et une retraite (en 2059 !) supérieure de 82 € par mois.

Une bascule à l'IRCANTEC, avec maintien du RAEP aboutirait à ce que le maître du privé :

- perçoive 31 570 € de plus en salaire net car les cotisations retraites sont moindres,
- touche une retraite de 182 € par mois inférieure à celle qu'il aurait perçue en restant dans un système de cotisation de droit privé,
- perçoive donc 54 466 € de moins sur une espérance de vie moyenne à la retraite de 25 ans.
- cotise à titre personnel près de 14 000 € pour sa prévoyance.
- L'État de son côté économise 43 841 € car les cotisations employeurs sont moindres.

Ce scénario est totalement INACCEPTABLE pour les 140 000 enseignants du privé !

Pour la CGT Enseignement Privé, dans le cas d'une bascule à l'IRCANTEC, seule la mise en place d'une cotisation dérogatoire (englobant le RAEP et une cotisation différentielle) permettrait de ne pas pénaliser financièrement les enseignants sur l'ensemble de leur vie.

n'en est pas vraiment un !

➔La prévoyance des enseignants

Les accords et arrêtés d'extension (enseignants du technique par exemple) en lien avec la convention des cadres de 1947 seront plus que probablement immédiatement caduques dès le transfert au régime des agents non titulaires de l'État.

Les deux systèmes ne sont pas compatibles.

Partant de là, l'accord de prévoyance et son extension tombent de fait car c'est le maintien à la Convention de 47 (AGIRC) qui rendait l'obligation de prévoyance (second volet de la CC) à hauteur de 1,5 % entièrement à la charge de l'employeur privé pour les cadres.

Les accords de prévoyance des enseignants du privé tomberont donc de fait et cela engendre une économie plus que substantielle pour les organismes de gestion.

Sur une base de 1,05 % de la masse salariale, cette économie se chiffre à 50 millions.
Sachant qu'en 2005, les enseignants ont déjà perdu l'IDR et la prise en charge complète de la prévoyance et la solidarité interprofessionnelle.

Ils perdraient aussi tous les avantages liés à cet accord… Ils seraient de fait admis à la MGEN mais avec une prise en charge personnelle. Cette prise en charge peut être estimée à 1 % du traitement (soit 0,8 % de plus qu'actuellement) afin de compléter de façon équivalente le capital décès et les demi-traitements garantis par le Régime Spécial des Fonctionnaires.

Selon le MEN, la sécurisation juridique de la prévoyance serait assurée par l'article 32 de la loi 2006-11 dite d'orientation agricole qui prévoit la mise en place de conventions de prévoyance à titre dérogatoire. Selon nous, en cas de révision de la loi Censi, il n'y plus de sécurisation juridique du système actuel.

➔Les droits syndicaux

La bascule à l'IRCANTEC serait un gain évident sur un véritable statut de droit public après celui pour le régime spécial de fonctionnaire et cela permettrait d'envisager des passerelles concrètes.

En revanche, la tentation de réécriture de la loi CENSI va être grande et gageons que l'enseignement catholique y mettra une énergie débordante. Cela pourrait clairement remettre en cause notre accès aux IRP avant que la jurisprudence ne refasse à nouveau son chemin. L'application du droit syndical est en effet illusoire (champ d'application du décret). Pourtant, la CGT Enseignement Privé continue à revendiquer un accès à l'ensemble des maîtres des établissements privés sur leur lieu de travail, comme c'est la règle pour l'ensemble des fonctionnaires et agents publics de l'État.

La CGT revendique toujours, et plus que jamais, la fonctionnarisation sur place de l'ensemble des personnels des établissements. Nous sommes favorables à tout ce qui permet le renforcement du statut de droit public des enseignant-e-s. Nous serons particulièrement vigilants à ce que chaque évolution de ce statut aboutisse :

- ⇨ **à un maintien réel des droits en matière de salaires et de retraites,**
- ⇨ **à une compensation substantielle des agents du fait des économies réalisées tant par l'État que par les établissements privés,**
- ⇨ **au maintien des droits indispensables de représentation effective des personnels dans les établissements selon le droit du travail.**

◗ La formation des enseignants du privé livrée... au privé !

Dans l'enseignement privé sous contrat d'association, l'État a confié la gestion de la formation initiale (par le MESR) et continue (par le MEN) des 140 000 enseignant-e-s à Formiris.

Cette fédération (où les représentants de l'État ne sont même pas invités) est statutairement inscrite dans un partenariat étroit et privilégié avec le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (lui-même en lien avec la Conférence des évêques). On se rappelle d'ailleurs le prosélytisme anti-mariage pour tous, au mépris de la liberté de conscience des enseignant-e-s et des élèves, de ces instances chargées de l'éducation de 20 % des enfants de France, et de la formation d'une partie des (futur-e-s) enseignant-e-s.

Formiris donc, élabore le plan de formation global et redistribue des fonds à une douzaine d'Associations territoriales chargées de le mettre en œuvre. Or, sur 100 € versés par l'État, seuls 58 sont réellement dévolus à la formation des enseignants. Le reste sert à faire fonctionner la fédération et ses structures, placer de l'argent ou "valoriser le patrimoine immobilier". Alors même que dans la quasi-totalité des formations, les frais (transport, hébergement éventuel) sont à la charge de l'enseignant.

Certaines formations proposées laissent songeur. Un établissement des Hauts-de-Seine propose un module "Développer l'intelligence collective en diocèse" ! De plus, la fédération est en cours de discussion avec le ministère afin de pouvoir utiliser le PAF (Plan académique de Formation des enseignants du public) en "complément" de l'offre de *Formiris*. Non content de récolter des fonds importants de l'État pour le privé sous contrat (plus de 45 millions en 2012), *Formiris* voudrait en plus spolier les enseignants du public !

Nous avons alerté l'État en la personne du MEN sur ces dérives. En tant qu'agents publics, nous affirmons que les enseignants du privé sous contrat devraient effectuer leurs formations dans les mêmes structures et selon les mêmes modalités que leurs collègues du public. En attendant, l'État doit contrôler réellement l'utilisation des fonds versés à *Formiris*.

Le groupe Formation des enseignants de la CGT Enseignement Privé

Élections professionnelles :

L'année 2014 va s'achever par des élections professionnelles dans toute la Fonction publique.
Dans l'Éducation nationale, conserver notre représentativité est un réel enjeu si l'on veut continuer à défendre individuellement et collectivement les personnels et mener, tous ensemble, les luttes nécessaires pour un service public d'éducation de qualité.

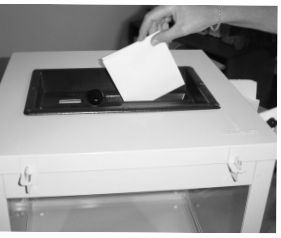
- **Dépôt des listes : 16 octobre 2014.**
- **Vote électronique : du 27 novembre au 4 décembre 2014 à 17h.**
- **Un seul jour de vote dans les établissements : le 4 décembre 2014.**

Élections 2011 : quelques résultats ...

Instance	Nb de sièges CGT	Commentaires
CTM [1]	1 siège avec 6,5 %	A assuré la représentativité de la CGT Éduc'action
CTA [2]	11 sièges avec 6 % des suffrages	Administration centrale, Aix Marseille, Lyon, Martinique, Nice, Reims, Rennes, Rouen, Versailles, Poitiers et La Réunion : listes d'union.
CTSD [3]	20 sièges	20 départements dont 17 où existait une liste CGT CAPD 1er degré
CAPN [4]	**PLP** : 3 sièges	La CGT a déposé des listes pour 17 des 24 CAPN et CAPM
	TRF : 2 sièges ; **ATRF** : 3 sièges	
	ATEE : 38,9 % : 5 sièges	
CAPA [5]	**PLP** : 83 sièges	Toutes les académies
	Certifiés : 6 sièges (25 listes déposées)	Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Nice, Rouen, Versailles
	CPE : 5 sièges (10 listes déposées)	Lille, Nancy-Metz, Rennes (2), Versailles
	Personnels de direction : 1 siège	Rennes
	ATRF : 36 sièges (21 listes déposées)	
	ATEE : 62 sièges (16 listes déposées)	
CAPD [6]	2 sièges	Alpes-Maritimes
CCP [7]	Directeurs adjoints de SEGPA : 1 siège	Aix-Marseille
	AED	Aix-Marseille Paris, ...
	Enseignants	Paris, ...

[1] Comité Technique Ministériel ; [2] Comité Technique Académique ; [3] Comité Technique Spécial Départemental ; [4] Commission Administrative Paritaire Nationale ; [5] Commission Administrative Paritaire Académique ; [6] Commission Administrative Paritaire Départementale ; [7] Commission Consultative Paritaire

Des listes CGT partout, pour un maximum d'élu-e-s CGT !



Les listes sont à déposer :

➔pour les CAP dans tous les corps au niveau national mais aussi dans toutes les académies et tous les départements (pour les instits/PE),
➔pour le CTMEN et les CTA.

Être candidat-e sur une liste CGT, c'est permettre le vote CGT partout et pour tou-te-s.
Être élu-e CGT, c'est porter les revendications CGT dans les instances et dans les luttes.

un enjeu pour lutter

La CGT Éduc'action en CAPN

Les élus CAPN sont les interlocuteurs privilégiés du ministère, principalement en ce qui concerne les mutations, mais aussi pour toute question de déroulement de carrière. Ils apportent informations et conseils, de manière collective ou individuelle. Leur rôle est :

- d'assurer le suivi des syndiqués dans les opérations de mutation,
- d'échanger avec le ministère et revendiquer des améliorations dans les notes de service des affectations, avant leur publication,
- d'intervenir lors des Commissions paritaires du mouvement inter académique pour obtenir des capacités d'accueil supplémentaires et permettre ainsi d'augmenter le nombre de mutations,
- de défendre les personnels et veiller à l'égalité de traitement de tous.

D'où l'importance d'avoir des élus CAPN dans un maximum de corps !

Catherine Bartoli
Responsable des élus CAPN

La CGT Éduc'action au Conseil Supérieur de l'Éducation

Le Conseil Supérieur de l'Éducation comprend des représentants du "monde de l'Éducation" :

- de toutes les catégories de personnels : enseignement public, privé et enseignement supérieur,
- des usagers : parents d'élèves, étudiants, lycéens,
- des partenaires de l'État dans l'action éducatrice : collectivités territoriales, associations périscolaires, syndicats de salariés et patronaux.

Pour les personnels la représentativité dépend des résultats aux élections CAPN.
Au CSE, la CGT Éduc'action a deux sièges (enseignants et non-enseignants), la Confédération a un siège.

Tous les textes concernant le fonctionnement du système éducatif sont soumis au CSE :

- organisation et fonctionnement des établissements,
- horaires et programmes des formations,
- organisation des examens et délivrance des diplômes,
- questions concernant les établissements privés et leurs personnels.

Le CSE peut aussi être consulté sur des projets de loi ou sur leur déclinaison dans le Code de l'Éducation, par exemple : loi Cherpion sur l'apprentissage, loi de refondation de l'école, loi sur l'enseignement supérieur, décentralisation.

L'avis du CSE est consultatif. Le ministère peut suivre ou pas cet avis.
Ainsi, malgré le rejet par le CSE du décret des rythmes scolaires celui-ci a été publié (23 contre, 5 pour, 30 abstentions, 14 refus de vote).

Par ses déclarations et ses interventions au CSE, la CGT Éduc'action porte ses revendications pour les personnels et pour la formation de tous les jeunes.

Brigitte Créteur
Membre titulaire au CSE

La CGT Éduc'action au CTMEN

➔Qu'est ce que le CTMEN ?

Le **C**omité **T**echnique **M**inistériel de l'**É**ducation **N**ationale est une instance consultative. Cela signifie que son avis est recueilli puis matérialisé généralement par un vote.

Il est consulté sur les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- aux évolutions technologiques, méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels,
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- à l'insertion professionnelle,
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

➔Qui siège au CTMEN ?

- 15 représentants des organisations syndicales ayant obtenu au moins 6 % aux dernières élections professionnelles de 2011 (la FSU possède 7 sièges, l'UNSA 4 sièges, la CFDT, FO, SUD et la CGT, 1 siège chacune).
- Le président représentant le ministère, assisté par le -ou les- représentant-s de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concerné-e-s par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité.

Il faut noter que le CTMEN n'est plus une instance paritaire depuis les dernières élections, ce qui relativise son poids lors des votes. L'administration peut ne pas en tenir compte, ce qui est souvent le cas. Sa seule obligation est de représenter un texte modifié dans le cas où le texte initial aurait recueilli un vote unanime contre.

➔Pourquoi est-ce important que la CGT Éduc'action y soit présente ?

La présence de la CGT Éduc'action au CTMEN démontre tout d'abord **sa représentativité au sein de l'Éducation nationale.**
Le fait de siéger permet d'avoir connaissance des projets ministériels, de prendre des informations et d'en assurer la diffusion auprès de nos adhérents et plus largement des personnels de l'Éducation nationale.
Nous pouvons contribuer à faire avancer le contenu de texte ou encore à le rejeter lorsqu'il est inacceptable. Nous pouvons même arriver à trouver l'unité syndicale pour obtenir un vote unanime contre, ce fut le cas pour le texte sur l'évaluation des enseignants sous le ministère de Châtel (texte abrogé ensuite par Peillon).

Ainsi, à l'occasion de chaque séance du CTMEN, nous portons la voix de la CGT en exprimant nos revendications, garantes des conditions de travail des personnels, des statuts et de la défense du service public d'éducation.

Les élus au CTMEN :
Patrick Désiré (titulaire),
Nadine Castellani Labranche (suppléante)

Chantier des métiers : les conclusions concernant les enseignants du second degré

Un groupe de travail conclusif, réuni au ministère de l'Éducation nationale le 12 février 2014, a exposé aux organisations syndicales les dernières évolutions statutaires (concernant les obligations de service) envisagées pour les enseignants du second degré.

Le cabinet du ministre souhaite aller très vite sur ce dossier. Des projets de textes ont été soumis à l'avis du Comité Technique Ministériel du 27 mars 2014. **La CGT a voté contre ces textes dans la mesure où les amendements ont tous été rejetés.**

Le ministre lui-même souhaitait démontrer que *"l'Éducation nationale, avec ses professeurs, était capable d'évoluer, et que nous devions en apporter la démonstration surtout dans le contexte actuel"*. En conséquence, un accord devait être trouvé pour faire évoluer les statuts des enseignants et plus particulièrement leurs obligations de service. Le principe de justice et de transparence devant être le moteur de la finalité des discussions.

[Il est à noter que des organisations syndicales (pas la CGT) ont manifestement été en liaison constante avec le ministère, hors réunions officielles, avant que celui-ci nous propose sa dernière mouture de texte !].

➔Qu'en est-il en réalité ?

Même si nous notons quelques faibles avancées pour les personnels, certaines orientations nous semblent inacceptables en l'état.

Les points pouvant être considérés comme positifs :

- un allègement de service d'une heure octroyé aux enseignants (titulaires, TZR, non-titulaires) amenés à compléter leur service dans un établissement situé dans une commune différente de l'établissement d'affectation, ou si le complément de service s'effectue dans deux autres établissements.
  Pour les PLP, cela ne change pratiquement rien, mais pour les collègues certifiés et agrégés c'est une avancée indéniable, car actuellement, les communes doivent être non limitrophes. Il est à noter que les TZR et non-titulaires obtiendront bien cette décharge, ce qui est loin d'être le cas, actuellement, dans toutes les académies ;
- une pondération de 1,1 sera accordée pour chaque heure d'enseignement effectuée dans les établissements les plus difficiles sur le plan social et scolaire, dont la liste sera arrêtée dans le cadre de la réflexion sur l'éducation prioritaire. A priori, dans un premier temps, seuls les établissements actuellement classés ECLAIR ou REP+ (dans la nouvelle définition) seraient concernés ;
- une pondération de 1,25 pour chaque heure d'enseignement effectuée en classe de BTS sera accordée à tout intervenant, y compris les PLP.

Pour ce qui est du reste, aucune réelle mesure de revalorisation salariale, ni d'avancée significative en termes d'amélioration de nos conditions de travail, tout cela essentiellement dû au fait que ces discussions se sont déroulées dans un cadre budgétaire contraint.

- Pour exemple, la pondération de 1,1 retenue pour les enseignants intervenant dans les classes du cycle terminal du lycée général et technologique afin de prendre en compte le temps de préparation, d'évaluation et de suivi des élèves de baccalauréat dans la limite d'une heure, ne concerne ni les professeurs d'EPS, ni les PLP. Pour ceux-ci, une indemnité leur serait accordée à la condition d'enseigner au moins 6 heures devant les classes de première et terminale générales, technologiques et professionnelles et les classes de terminale CAP (certificat d'aptitude professionnelle). Mais, pour les PLP, cette nouvelle indemnité se substituerait au dispositif indemnitaire relatif au CCF (contrôle en cours de formation). **INACCEPTABLE !** Dans ce contexte, des PLP qui auraient la totalité de leur service en seconde professionnelle et en première année CAP, seraient lésés.

Suite à notre intervention, le ministère a accepté de réexaminer la situation des personnels concernés. Désormais, au vu des textes définitifs envoyés par le MEN après la tenue du groupe de travail du 12 février 2014, les enseignants intervenant dans les classes de 1ère année CAP seraient également concernés par la nouvelle indemnité.

La CGT revendique le même allègement de service pour tous plutôt qu'une indemnité spécifique.

- Un GRade à Accès Fonctionnel (GRAF) serait créé dans les corps enseignants du second degré, mais à la condition d'avoir exercé certaines fonctions ou d'avoir exercé un certain temps au sein des établissements les plus difficiles de l'éducation prioritaire.

La CGT s'est opposée à la création d'un GRAF pour les personnels exerçant ou ayant exercé des fonctions particulières ou œuvrant dans des conditions difficiles d'exercice. Pour des facilités de gestion, le MEN tend à multiplier les grades à accès fonctionnel, interdisant ainsi aux personnels d'un même corps d'accéder à un grade du fait de la non-occupation de l'emploi correspondant.

Par principe, la CGT est opposée à la création de classes ou grades supérieurs dans un corps donné dans la mesure où, jusqu'à présent, le mérite (évalué forcément de façon subjective) ou l'emploi fonctionnel occupé, donneraient seuls la possibilité d'accès à ces classes ou grades.

Nous demandons une véritable revalorisation des grilles des personnels enseignants et d'éducation, particulièrement pour les débuts de carrière et la disparition de la "hors classe" actuelle par son intégration indiciaire dans un déroulement de carrière commun à tous les personnels.

Il nous apparaît nécessaire de sécuriser les parcours professionnels et de ne pas faire dépendre la situation matérielle des enseignants au fait d'accepter des fonctions particulières, par nature précaires.

La même remarque vaut pour les primes ou indemnités qui se sont multipliées depuis 1983, avec un taux passant de 20 à 40 % aujourd'hui pour la catégorie A dans la Fonction publique, même si les corps enseignants étaient en partie épargnés.

La CGT ne conteste, certes, pas l'existence d'emplois à la discrétion du gouvernement : préfets, directeurs d'administration centrale..., mais ceux-ci doivent être d'un nombre limité. Comme tous les fonctionnaires, les cadres et les cadres supérieurs doivent disposer de garanties statutaires pour ne pas faire dépendre leur carrière de l'allégeance au pouvoir en place ou de la subordination à tel ou tel lobby.

On pourrait éventuellement envisager la création d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) revalorisée pour les personnels exerçant ou ayant exercé des fonctions particulières ou œuvrant dans des conditions difficiles d'exercice, en lieu et place des grades fonctionnels proposés. Mais une décharge horaire conséquente, voire totale, pour exercer ces missions nous semblerait plus adaptée.

En conclusion, la CGT revendique une véritable revalorisation salariale pour les personnels. Elle demande d'une part, une augmentation substantielle de la valeur du point d'indice et d'autre part, une renégociation des grilles de rémunération des enseignants.
De plus, elle revendique l'ouverture de négociations sur la baisse du temps de travail hebdomadaire des enseignants afin que soient prises en considération les différentes missions qui leur incombent.
Au vu des textes proposés, le MEN ne va malheureusement pas dans notre sens !

Jean-Pierre Devaux

Pour connaître avec précision l'ensemble du texte proposé par le MEN avec les commentaires CGT, se rendre sur le site national et consulter en page d'accueil l'article intitulé "Chantier des métiers : les conclusions des discussions concernant les enseignants du second degré".

E comme... Évaluation

Notes, examens, tests, évaluations diagnostiques-bilans, nationales, internationales, évaluations certificatives, évaluations formatives... Empiler ou construire dans la durée ?

Je ne sais combien d'étages possède la fusée "évaluation" mais je retiendrai deux niveaux (mis en évidence par C. Thélot) :

- ***structurel*** : l'évaluation est ici destinée à informer d'une part la société sur l'état du système éducatif, sur sa qualité, sur ses résultats, sur son coût, son fonctionnement et d'autre part les acteurs du système sur les mêmes éléments pour les aider à réfléchir sur leurs actions et l'organisation (du système, de l'établissement),
- ***professionnel*** : les enseignant-e-s constatant que l'évaluation est un enjeu de pouvoir à l'intérieur de l'École plaident la liberté pédagogique mais appréhendent de façons contrastées les notions de savoirs et de compétences.

C'est à ce second niveau que sont consacrées les quelques lignes qui suivent, étayées par la lecture d'un dossier réalisé par O. Rey, chargé d'étude et de recherche au service Veille et Analyses de l'Ifé [1].

Dans tous les pays qui ont introduit une approche par compétences, on a constaté que l'évaluation constituait un nœud crucial et devait être pensée au moment de la réforme curriculaire et non pas après (De Ketele, 2009). Cela pose donc la nécessaire réforme des programmes malheureusement encore repoussée par M. Peillon.

La critique majoritaire de la notion de compétences dans l'Éducation consiste à opposer les savoirs aux compétences. Les premiers auraient à voir avec la culture et le patrimoine commun de l'humanité (vision universaliste), tandis que les secondes seraient limitées à une vision utilitariste et à des savoirs instrumentaux liés à l'esprit néo-libéral individualiste. Fondamentalement, il existerait donc une tension de nature idéologique, politique entre l'apprentissage par l'action privilégiant l'emprunt à plusieurs disciplines, le "bricolage" et la combinaison pragmatique et l'apprentissage scolaire traditionnel respectant le cheminement ordonné, rigoureux et organisé au sein d'une même discipline. À noter, cependant, que ce clivage coexiste -heureusement- avec des approches qui préconisent la complémentarité entre les deux notions.

Pour de nombreux chercheurs, une démarche rigoureuse d'évaluation des compétences nécessite de mettre l'élève face à une situation complexe et inédite. Cela pose un problème en termes de contrat didactique : la plupart des élèves comme des enseignant-e-s estiment logiquement que l'évaluation porte sur des choses qu'on a enseignées. Or, la situation d'évaluation de la compétence ne peut faire l'objet d'un enseignement préalable (Kahn, 2012). Ce qui est en jeu n'est cependant pas de confronter les élèves à des opérations "infaisables" ou trop compliquées pour leur niveau, mais de leur faire mettre en jeu une articulation différente d'opérations déjà connues ou réalisées (Gérard, 2008).

Ce qui semble essentiel, c'est que le fait de confronter les élèves à des situations d'apprentissage par problèmes amène naturellement à privilégier, entre eux, la coopération et l'émulation. Il est donc évident que le socle commun de connaissances et de compétences (et le livret et autres grilles proposés par notre hiérarchie), tel qu'il a été adopté par la droite et confirmé par le gouvernement socialiste, ne constitue pas une réponse satisfaisante. Les travaux déjà réalisés dans le cadre de la recherche action, les nombreuses expériences, initiatives, projets de terrain existants (établissements auto-gérés, micro écoles-collèges-lycées, pédagogies coopératives...) essaimeront à la seule condition que nous nous en emparions dans nos différents établissements, mais aussi au sein de notre Union et de ses syndicats.

Cette modeste contribution se veut un déclencheur d'autres textes et se terminera par le questionnement suivant : "À quoi sert l'École ? Est-ce qu'elle sert à préparer les élèves à répondre aux questions qu'on leur pose à l'école ou est-ce qu'elle sert à préparer à la vie et donc à répondre à des questions auxquelles on n'est pas préparé ? (Bertemes 2012)

Marc Le Roy

[1] *Institut Français de l'Éducation*

À qui profite l'évaluation ?

Telle que nous la pratiquons aujourd'hui dans nos classes, l'évaluation ne semble pas profiter uniquement à ceux qui sont les principaux concernés, les élèves. En effet, qu'elle soit notation, signe ou appréciation, elle est discriminante, par nature, et inscrit chacun dans une photographie subjective de ce qu'il sait ou sait faire, à un moment donné. Elle contribue, par un effet pervers, à distinguer les uns des autres, les uns par rapport aux autres. Rarement, vu nos conditions de travail, nous pouvons interroger l'élève sur ce qu'il veut apprendre, sur ce sur quoi il peut s'appuyer et sur ce qu'il va devoir mettre en œuvre pour y arriver. La plupart du temps, l'évaluation, extérieure à un projet individuel, imposée par l'institution, est un couperet qui vient sanctionner un état de fait partiel, de manière partiale. Elle apprend aux enfants à entrer dans une idéologie de la performance et de la concurrence, et, aujourd'hui, elle est fondamentalement injuste, pervertie par cette idéologie même.

Pauline Schnegg

Une brute à Matignon ?

Avant de quitter Beauvau pour Matignon, Valls montrait ses muscles. Comme le 11 mars 2013, il a produit une circulaire le 11 mars 2014. Sans le dire ouvertement, sans même publication au JO, ses instructions renouaient avec la politique du chiffre. Son testament de ministre de l'Intérieur en quelque sorte.

Cette note met la pression sur les préfets pour accélérer les expulsions, en s'en prenant particulièrement aux déboutés de l'asile. En prévision du remaniement, Valls entendait prouver son efficacité. La percée du FN et la "vague bleue" montrent, une fois encore, les fruits amers de cette politique. La chasse aux immigrés encourage le racisme.

Les préfets ont aussitôt appliqué. Ainsi, Kaïs, 18 ans, élève tunisien de CAP au lycée Hector Guimard, Paris 19ème, a été placé en rétention le 19 mars. Il a été pris dans le filet d'un contrôle massif au faciès en gare du Nord. Pour désamorcer la mobilisation du lycée à quelques jours des municipales, le préfet de police l'a libéré, mais en lui laissant son obligation à quitter le territoire (OQTF). Au cas où ça serve après les élections…

Les lycéens refusent les OQTF de leurs camarades. Après les élèves du lycée Suger de Saint-Denis (93), *cf photo ci-dessous*, ce sont ceux de Chalon (71) qui se mobilisent le 1er avril pour Maka et Sergo, deux géorgiens en 1ère CAP du lycée automobile menacés d'expulsion : 1 200 pétitions et 250 élèves dans la rue. Le 3 avril devant le tribunal administratif de Marseille, élèves et professeurs du lycée Victor Hugo manifestent leur indignation face à la menace d'expulsion qui vise Sefo, ses parents et son frère de 5 ans. Le 4 avril, 600 lycéens de Saint-Nazaire (44) manifestent dans les rues pour soutenir Fayçal, lycéen algérien de 18 ans. Autant d'avertissements pour Cazeneuve.

Lycée Suger (93) : les lycéens se mobilisent pour Thays, élève brésilienne frappée par une OQTF

Dans un communiqué intitulé ***"Le 11 mars journée de la brute ?"***, paru après la découverte de la circulaire, le RESF se demande : ***"jusqu'où le président de la République laissera son ministre aller dans l'horreur. Et jusqu'à quand les ministres mais aussi les élus et les militants socialistes cautionneront, ne serait-ce que par leur silence, de tels actes et de tels mots ?".***

Sa nomination à Matignon n'est pas la réponse attendue !

"Manuel, Valls de l'Intérieur à Matignon, des continuités inacceptables

Présentée par François Hollande comme une réponse au rejet exprimé lors des élections municipales, la nomination de Manuel Valls à Matignon, vaine tentative de séduction des électeurs de droite, est en réalité un camouflet pour tous ceux qui enragent de voir celui qu'ils ont élu mener la politique de la droite.

Manuel Valls, ministre de l'Intérieur, a, pendant 22 mois, mené une politique semblable à celle de ses prédécesseurs sarkozystes dans le domaine de l'immigration. Orientations, objectifs chiffrés, consignes aux préfets : pratiquement rien n'a changé. Pire, la situation de certaines catégories d'étrangers s'est aggravée de manière significative : demandeurs d'asile, Roms, jeunes majeurs scolarisés, aujourd'hui privés de perspectives. Hollande connaît et assume ce bilan. C'est donc en toute connaissance de cause qu'il a choisi de nommer Manuel Valls Premier ministre.

Cette nomination de Manuel Valls est un déni apporté à la protestation de ceux qui voulaient, en mai 2012, une autre politique. Ils l'ont fait savoir lors des élections municipales".

Communiqué du RESF, in extenso, après cette "promotion".

Manucures sans-papiers en grève… et actif-ve-s !

Conférence de presse des grévistes devant le salon occupé, en présence entre autres de Raymond Chauveau (CGT) et de Brigitte Wieser (RESF), fière de montrer le résultat d'un travail bien fait.

Depuis le 3 février, sept employés sans-papiers -six femmes et un homme, six Chinois et une Ivoirienne- du salon de manucure et de coiffure "afro" Supply Beauté, situé 50, bd de Strasbourg à Paris 10ème, sont en grève avec le soutien de la CGT.

Depuis le 10 février, elles et il occupent nuit et jour le salon, se dressant contre la surexploitation. Leur patron refusait de les déclarer et, depuis décembre 2013, de les payer, comptant sur leur "docilité" légendaire. Devant leur détermination, il s'est volatilisé. De son côté, la Préfecture de Police de Paris rechigne à les régulariser : la circulaire Valls du 28 novembre 2012 exige la présentation d'un nombre de fiches de paye. Elle ne règle en rien le cas des travailleurs non déclarés. Du coup, ces travailleurs rouvrent le salon à la clientèle et se payent. Comme les travailleurs de *LIP* il y a quarante ans : ici, on travaille, on se paye, c'est possible. Les clients, les associations, les habitants du quartier… témoignent de leur solidarité. Tous unis pour le paiement des salaires, leur reconnaissance en tant que salarié-e-s de l'entreprise et leur régularisation administrative !

Pablo Krasnopolsky