

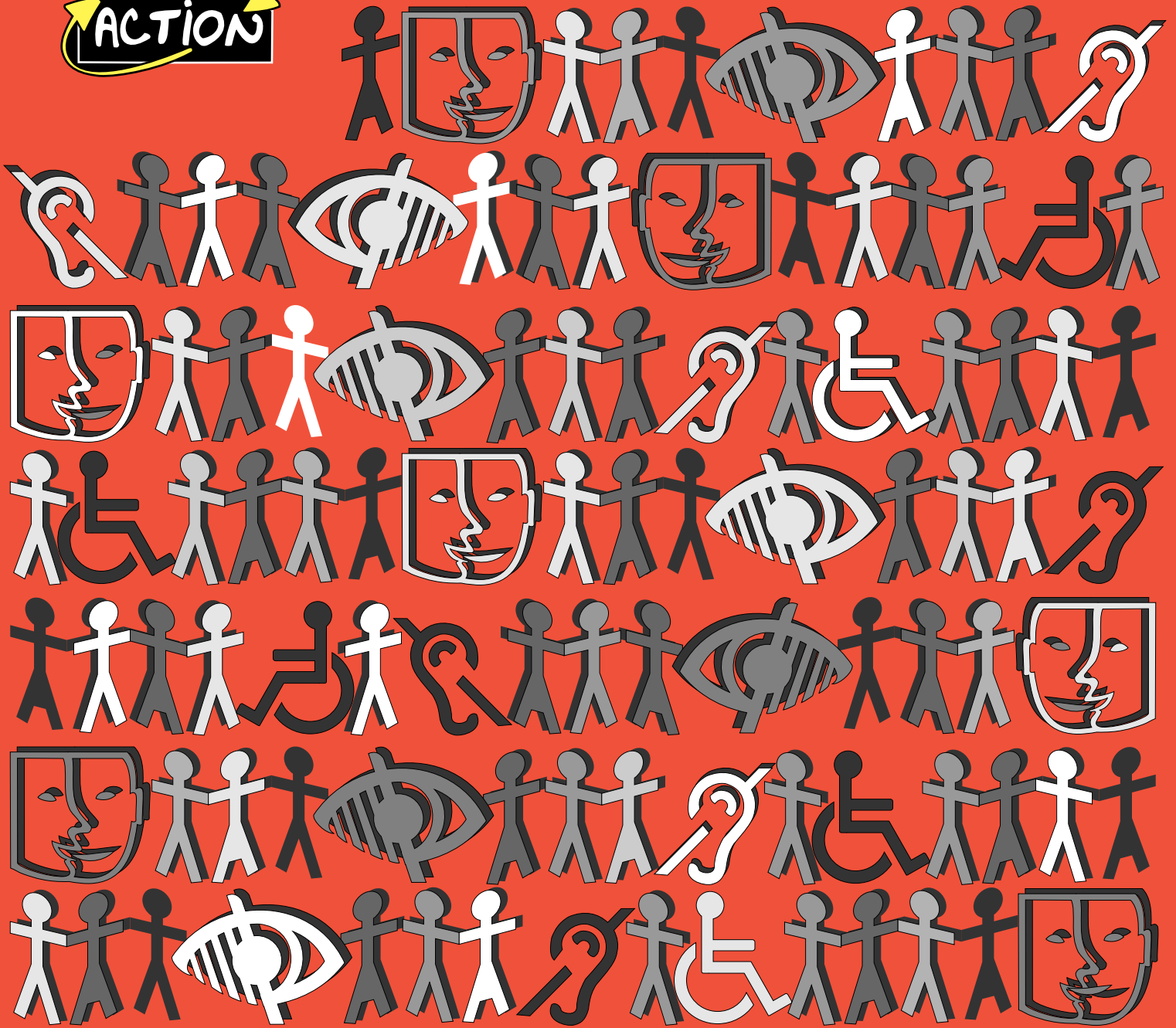


Juin 2014. N°130. Prix 1€

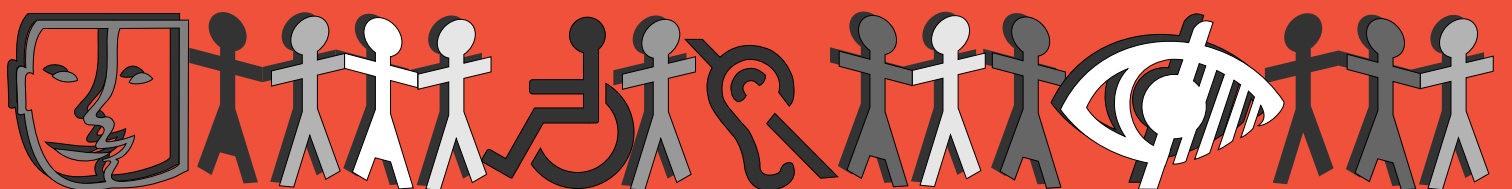


# PERSPECTIVES

éducation formation



*Handicap : égalité des droits ?*



## Sommaire

- p. 2 Actu : Coupe du Monde de Foot
- p. 3 Édito
- p. 4/5 Premier degré
- p. 6 Collège/Lycée
- p. 7 Enseignement pro.
- p. 8 Formation pro.
- p. 9 Formation des Personnels
- p. 10 Non-titulaires
- p. 11 ATSS/SAENES
- p. 11 Page pratique

**p. 13 à 18 - Dossier  
Regards sur le handicap**

- p. 19 Rencontre
- p. 20/21 Enseignement privé
- p. 22 La Justice donne raison à la CGT
- p. 23 La Collective
- p. 24 Élections
- p. 25/27 Vie syndicale (8<sup>ème</sup> congrès)
- p. 28 RESF



## Carton rouge pour la mise en œuvre de la Coupe du Monde de Football au Brésil

Alors que le 12 juin le coup d'envoi de la coupe du monde de football a été donné, les incidents se sont multipliés en marge de la construction des stades. La centrale unitaire des travailleurs du Brésil (CUT) a réussi, contrairement à ce qui se passe au Qatar, à intervenir en amont des réalisations des stades pour préserver la qualité de l'emploi et des conditions de travail. Néanmoins, nombre d'habitants de favelas ont été expulsés, sans pour autant que leurs revendications en matière de logement ou de conditions de vie soient satisfaites.

Fortement impliquée dans la lutte pour un logement décent, la CGT ne peut que s'indigner qu'un grand pays démocratique ait ainsi pu laisser faire le comité d'organisation sans se préoccuper de la situation sociale. La CGT s'élève également contre la déclaration de Michel Platini dans laquelle il disait des Brésiliens : "Qu'ils attendent un peu avant de faire des éclats sociaux", faisant ainsi tomber le vernis de probité dont il s'était paré, contrairement à Pelé, autre gloire du football, qui dit comprendre et soutenir les manifestations lorsqu'elles sont pacifistes! Mais la seule réponse de l'État a été, et demeure, la répression policière et militaire. Expulser les plus pauvres et créer une zone d'exclusion de dix kilomètres des enceintes sportives pour les Brésiliens aux revenus insuffisants (selon Platini), autant de projets tout à fait inacceptables ! La CGT refuse qu'au nom des grandes manifestations sportives, il soit pratiqué quelque exclusion sociale que ce soit et que les citoyens soient méprisés au profit de l'argent roi, fusse dans un sport aussi populaire que le football.

Les événements sportifs sont la plupart du temps très populaires et devraient donc être à l'avant-garde du progrès social, alors qu'ils sont devenus la vitrine du libéralisme. La FIFA, comme donneur d'ordre, doit respecter les normes de l'Organisation Internationale du Travail.

Pour la CGT, ceci pose la question des grandes manifestations sportives internationales, laissées entre les seules mains d'intérêts financiers portés par les instances sportives internationales.

De cela la CGT ne saurait se satisfaire.

Montreuil, juin 2014



PEF 130

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

**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 Educ'action - 263, rue de Paris  
case 549 - 93515 Montreuil cedex

### Dossier central : Regard sur le handicap



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  
CPA : 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

# Éditorial



*Patrick Désiré,  
Secrétaire général*

**En ce début d'été, les luttes contre la politique d'austérité du gouvernement se multiplient.** Au lieu de répondre à l'urgence sociale, le gouvernement mène une politique au service des grandes entreprises.

Pour défendre le service public dans les transports, les cheminots mènent une grève contre la loi sur la réforme du système ferroviaire, qui menace d'entériner la casse du service public, mise en œuvre avec l'éclatement de la SNCF, dès 1997.

**Ces situations montrent les capacités des salariés à prendre en main leur destin...**

La poursuite de cette politique s'est traduite, dès 2003, par la privatisation du transport ferroviaire et par le développement de la sous-traitance.

La lutte de nos camarades cheminots est bien loin d'un combat corporatiste, comme tente de le faire croire le gouvernement qui joue sur le pourrissement du conflit, au lieu d'engager des négociations.

Le plan d'austérité de 50 milliards comprend deux milliards d'économies d'ici 2017 pour l'UNEDIC, ils se feront largement sur le dos des chômeurs.

L'agrément de l'État à la convention assurance chômage va considérablement amputer les droits sociaux des demandeurs d'emploi, travailleurs précaires, et intermittents.

Le gouvernement va devoir faire un choix clair entre les intérêts du MEDEF et ceux des demandeurs d'emploi. De ce point de vue, le combat des intermittents pour la défense de leur régime est emblématique.

Dans le secteur privé, aussi, des actions ont lieu, les salariés de FRALIB ont mené une lutte exemplaire de 1 336 jours avant d'arracher 19 millions d'euros à UNILEVER pour créer leur SCOP.

Ces situations montrent les capacités des salariés à prendre en main leur destin et à mener des luttes pour faire valoir leurs droits dans le contexte politique délétère actuel.

Le gouvernement doit prendre conscience que sa surdité aux attentes des citoyens risque de nourrir un populisme qui ne cesse de dénoncer le mépris d'une élite arrogante vis-à-vis du peuple.

Le syndicalisme CGT doit s'opposer résolument à la politique d'austérité de François Hollande tout en proposant des réponses à la remise en cause des acquis sociaux et à la généralisation de la précarité.

**La CGT devra continuer à incarner, dans les prochains mois un syndicalisme combatif, qui a encore la capacité de rassembler les salariés autour de luttes et de propositions.**

*Montreuil, le 20 juin 2014*



## Les RASED en phase terminale

**Une circulaire ministérielle RASED<sup>1</sup> doit paraître en juin. Alors que le ministère annonce conforter les missions des RASED, en réalité, la circulaire consacrerait l'évolution des métiers et la fin du recours à l'aide spécialisée dans les écoles.**

Le projet de circulaire débute par une introduction qui rappelle la volonté de conduire les élèves à la maîtrise du socle commun, tout en "offrant les mêmes possibilités de réussite à chacun". Le mythe de l'égalité des chances a de beaux restes ! Le texte prépare le terrain en déclinant toutes les aides possibles à un élève rencontrant une difficulté dans ses apprentissages scolaires. Il y a l'enseignant, puis les enseignants du cycle, éventuellement l'enseignant "plus de maîtres que de classes" ; il y a aussi l'aide personnalisée (dans le cadre des APC<sup>2</sup>), les stages de relégation (SRAN<sup>3</sup>) ; et, si tout ça ne suffit pas, on peut envisager les enseignants spécialisés et le psychologue.

### Le pôle ressource

Il s'agit d'un regroupement autour de l'Inspecteur de l'Éducation Nationale de circonscription. Comme par hasard, c'est le premier sujet abordé dans le projet de circulaire. Cela, seul, indique le sens de la démarche du ministère.

Partir des missions signifierait aussi définir des besoins, indiquer qu'il faut recréer des postes ou assumer clairement que les missions ne sont plus les mêmes.

Partir du pôle signifie s'occuper d'abord

du donneur d'ordres, donner le fonctionnement et ensuite, définir les missions en fonction du chef et des moyens étriqués. Le pôle regroupe donc "tous les personnels que l'IEN<sup>4</sup> peut solliciter et fédérer pour répondre aux demandes d'aides émanant d'un enseignant ou d'une école". Au passage, il est dit que les personnels sociaux et de santé peuvent y être associés. Le RASED est donc "une composante du pôle". Et surtout, c'est l'IEN qui décide de tout. Tout s'articule dans un projet de circonscription. Nul doute que cela corresponde à un changement par rapport à la réalité concrète que vivent les collègues des réseaux aujourd'hui.

### Le fonctionnement du RASED

Il est bien clair qu'il y a définitivement un RASED unique dépendant de la circonscription ; pour être sûr d'enfoncer le clou, on a fait disparaître la notion d'antenne.

- Le maître E est toujours localisé sur un groupement d'écoles, mais ses modalités de fonctionnement, si elles sont officiellement discutées au sein de l'équipe d'enseignants spécialisés, sont arrêtées par l'IEN.

- Le maître G fait partie du pôle ressource, l'IEN arrête ses modalités de fonctionnement. Le maître G "intervient auprès des élèves dans les écoles en accord avec l'IEN, en réponse à une problématique particulière rencontrée par une équipe pédagogique". En outre, la réponse se fait, non pas par rapport à des difficultés d'enfant, mais à des difficultés d'équipe. Ce qui, non seulement change les missions, mais donne l'assurance de diminuer le nombre d'élèves auprès desquels le maître G interviendra.

### Les missions du RASED

En étudiant les missions, nous tombons donc, sans surprise sur des choses inquiétantes. Nous y trouvons :

- la confirmation d'une aide indirecte (aux enseignants) privilégiée par rapport à l'aide directe (aux élèves). On apprend que les maîtres spécialisés peuvent aider à "améliorer les compétences des enseignants", c'est leur transformation en formateurs de formateurs,
- l'absence de toute référence à la prévention dans le volet aide directe,

- la possibilité d'existence, à terme, d'un maître spécialisé unique exerçant tantôt dans le pédagogique, tantôt dans le rééducatif,
- la programmation des différentes aides formant un processus, le maître de la classe, les APC<sup>1</sup>, les SRAN<sup>2</sup>, les maîtres du cycle, et enfin le RASED. Il est facile de prévoir qu'on devra avoir tout essayé avant de réussir à joindre le maître E (sans parler du G), d'autant plus que la demande d'aide devra passer par l'IEN.

La circulaire ne parle du psychologue que dans le cadre de ses missions relevant du RASED. Là aussi, on peut être inquiet. Désormais, le travail des psychologues relève majoritairement du handicap et non plus du RASED. Le psychologue sera intégré au pôle de ressource, sous la responsabilité de l'IEN. Ce sera encore plus difficile pour lui d'intervenir dans le cadre du RASED que le maître G, car d'autres missions l'attendent : handicap, mais aussi formation, des enseignants lambda comme des stagiaires voulant devenir maître spécialisé.

### Pour conclure

Ce n'est pas bien surprenant, mais le gouvernement va à l'encontre de ce qu'il avait laissé entendre il y a deux ans. Les postes des RASED ne seront pas restitués. On n'organisera pas l'enseignement spécialisé dans les écoles, au plus près des enfants et des familles.

Au contraire, les missions des enseignants spécialisés vont se transformer, de façon à ce qu'ils deviennent des idéologues au service de l'IEN, des pompiers secourant une équipe en difficulté. Et les élèves en difficulté dans tout ça ?

**Si aucune lutte n'est organisée, on voit mal comment nous pourrions conserver des RASED qui en soient vraiment.**

*Yvon Guesnier*



<sup>1</sup> RASED : réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficultés

<sup>2</sup> APC : activité pédagogique complémentaire

<sup>3</sup> SRAN : stages de remise à niveau

<sup>4</sup> IEN : inspecteur de l'éducation nationale

## Rythmes scolaires...

### À Lyon comme ailleurs, tout ça pour ça !

*La mairie de Lyon a rendu sa copie sur l'organisation de la semaine de classe dès la rentrée prochaine : les trois heures d'enseignement du vendredi après-midi auront lieu le mercredi matin ! Et voilà... c'est tout. Cela méritait bien un an de réflexion et le suspense brûlant de ces derniers mois !*



Les trois heures du vendredi après-midi seront réservées aux activités périscolaires non-obligatoires et payantes. Le mercredi matin est devenu un vendredi après-midi et le vendredi après-midi est devenu un mercredi matin !

Les horaires des demi-journées et donc des journées pleines ne changent pas : le lundi, le mardi et le jeudi les élèves ont six heures de classe en tout, dont trois l'après-midi dans ce fameux créneau horaire identifié comme si mal adapté au rythme de l'enfant.

#### → Une tartufferie !

C'est sûr que ça valait la peine de faire intervenir spécialistes, chronobiologistes, sophistes, fumistes, ministres, contorsionnistes, et autres transformistes de l'intellect à l'éthique escamotable... pour nous tartuffer de la sorte ! Imposture à tous les étages. L'École à Lyon reste la même... en apparence ! La montagne a accouché d'une souris en faisant suffisamment de bruit, non seulement pour étouffer les voix de vrai-e-s spécialistes de l'Éducation : tous les personnels qui travaillent dans les écoles, mais aussi pour **masquer la casse du cadre national de notre service public !** Le décret Hamon aggrave les inégalités territoriales et sociales. Les lyonnais-e-s restent encore les

moins maltraité-e-s par "le changement" dans notre région : le tissu associatif de Lyon est très fourni et, avec ce choix d'horaires, il proposera, au moins, les mêmes activités que ce qui se fait déjà le mercredi matin. Et puis, travailler le mercredi matin au lieu du vendredi après-midi, la belle affaire nous dira-t-on ! Mais que se passera-t-il dans les communes avoisinantes, dont la plupart sont organisées différemment avec des moyens insuffisants ? Que se passera-t-il pour les collègues qui habitent et scolarisent leurs enfants dans une commune tout en travaillant dans une autre avec des horaires scolaires différents ? Que se passera-t-il pour tous les personnels qui travaillent sur plusieurs communes aux organisations disparates ?

**Le seul vrai changement, dans la région lyonnaise comme ailleurs, c'est le renvoi aux communes des difficultés d'organisation d'une réforme qui n'a pas de fond.**

Nos conditions de travail restent les mêmes : en constante dégradation. Le temps de présence avec élèves reste le même pour les professeurs des écoles : 24 heures. Le nombre d'élèves augmente à l'école primaire et l'incapacité du service public à résoudre la surcharge des effectifs par classe reste la même, le recours à des emplois précaires augmente et se pérennise : les travailleur-euse-s sont des objets interchangeables avec lesquels on fabrique des "Équivalents Temps Plein".

L'absence de remplaçant-e-s reste la même... Qu'en sera-t-il de l'éventuelle mise en place de nouveaux programmes dans de telles conditions ?

Réunie fin mai 2014 en congrès national, la CGT Éduc'action a largement débattu et affirmé le projet d'école qu'elle défend, dans toutes les luttes

passées, présentes et à venir, menées pour la transformation sociale : une école émancipatrice pour les travailleur-euse-s comme pour les usagers du Service Public d'Éducation nationale.

**À Lyon comme ailleurs, contre la réforme des rythmes scolaires Peillon/Hamon, le combat syndical continue.**

*Catherine Lewandoski*

**P**our les organisations syndicales CGT Éduc'action, FNEC FP-FO, SPS-FO, CGT Services publics, SUD-Éducation, SUD Collectivités Territoriales et FAEN, réunies le 26 mai 2014, le décret "d'assouplissement" de la réforme des rythmes scolaires loin de répondre à la demande des personnels aggrave les inégalités territoriales en laissant chaque commune organiser le temps scolaire sans cadrage national. Pour les temps périscolaires, à la charge des communes, l'assouplissement des taux d'accueil se fera au détriment de la sécurité des enfants et des conditions de travail des agents.

Pôle 1<sup>er</sup> degré, le 2 juin 2014

## Documentations

### 1 h pour 2 h : vers une avancée ?

Le décret modifiant les obligations de service et les missions des personnels enseignants prévoit que les professeurs documentalistes, toujours soumis à un service maximum de 36 h hebdomadaires dont 6 consacrées aux relations avec l'extérieur, verront "chaque heure d'enseignement [...] décomptée pour la valeur de deux heures".

Alors, avancée ou piège ?

Certains voient dans cette nouveauté, une obligation qui sera faite aux profs docs de faire des heures d'enseignement. Pourtant, le décret précise bien que cela se fera "avec l'accord de l'intéressé". Les chefs d'établissement ne pourront donc pas leur imposer des heures d'enseignement. On peut craindre, en revanche, que désormais certains chefs refusent les heures d'information-documentation, notamment en 6<sup>e</sup>. On entend, en effet, très souvent "le CDI n'est pas assez ouvert !". Alors, réduire encore l'ouverture par une juste reconnaissance du travail d'enseignant des documentalistes ne sera pas facile à faire appliquer...

Il faudra très certainement batailler dur pour ne pas revenir en arrière et ne pas cantonner les professeurs documentalistes à leurs rôles de gestionnaires du fonds documentaire et d'accueil des élèves qui n'ont pas cours. Tout sera question de négociations au sein des établissements car, nul doute que le ministère n'a pas envisagé la compensation des heures comptant double.

Or, dans un collège comportant six 6<sup>e</sup>, par exemple, l'ouverture du CDI passera de 30 à 24 h dont 6 où le CDI ne sera pas accessible aux autres élèves. Calcul pour le chef d'établissement : le CDI ne sera plus ouvert que 18 h !

Difficile d'avoir gain de cause pour les professeurs documentalistes souhaitant continuer à assurer leur enseignement. Et pourtant, **l'application 1 h de cours = 2 h de gestion n'est que justice** car nombreux sont ceux qui préparent leurs cours et leurs évaluations en dehors de leur emploi du temps "normal"...

**Charge donc à la CGT Educ'action d'être attentive à la situation des professeurs documentalistes et de porter plus fort sa revendication de deux profs docs dans les établissements de plus de 600 élèves, ce qui permettrait une ouverture optimale du CDI.**

Christine Bariaud

## La CGT Educ'action a adopté son projet d'École

*Lors de son congrès qui a eu lieu à Seignosse du 19 au 23 mai, la CGT Educ'action a examiné et adopté une résolution intitulée "Projet d'École et transformation de la société".*

Alors que nous subissons une phase d'intensification de la crise capitaliste et d'attaques sans précédent des acquis sociaux arrachés tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, l'École demeure un enjeu majeur dans la lutte économique, sociale et culturelle que livrent gouvernements et patronat aux travailleurs et travailleuses.



En effet, les réformes successives du système éducatif sont bien la traduction d'une offensive idéologique : instauration progressive d'une École de la concurrence et de la performance, autonomie, vision managériale et marchandisation de l'École, prédominance de l'employabilité...

Aussi, il s'agit bien pour la CGT Educ'action, de répondre à cette vision globale de l'École que nous combattons en affirmant une chose finalement assez simple : si l'École est un tel outil de domination pour ceux que nous combattons, elle peut être aussi un lieu possible d'émancipation collective et personnelle, sociale et économique via les diplômes et les qualifications.

C'est donc le but que s'est fixée cette résolution de congrès : **réfléchir à une transformation de l'École qui puisse en faire un outil de transformation de la société.**

Pour cela, il s'agit de rompre avec l'école de la concurrence entre les élèves et de la hiérarchisation des savoirs. Il s'agit de faire de l'École le lieu de construction collective d'une **culture commune plurielle de haut niveau**, où enseignements généraux, technologiques, professionnels

seraient traités sur un pied d'égalité tout au long de la scolarité.

⇒ Parce que l'École que revendique la CGT Educ'action est bien une École de la coopération entre toutes et tous, portant des valeurs de solidarité, une École d'où seraient évacuées les hiérarchies sociales qui sont constitutives de celles des savoirs, des stratégies pédagogiques de progrès doivent être mises en place ; les programmes ne doivent plus être bâtis sur "l'idéal universitaire" et sur l'encyclopédisme.

⇒ Parce que l'émancipation est la reprise en main de sa vie, sociale, culturelle, économique, parce que tout savoir a été construit et peut se reconstruire, l'élève doit devenir le sujet de son enseignement et l'acteur de la co-construction de ses savoirs avec les enseignant-e-s.

L'élève doit aussi être partie prenante de son évaluation tout au long de sa scolarité. Une évaluation qui ne doit pas inscrire les élèves dans une idéologie de la performance, de la sélection et de la concurrence, comme c'est le cas aujourd'hui.

⇒ Parce que l'École doit être le lieu de l'Égalité réelle de toutes et tous, et non celui du tri social, le principe de collège unique doit être réaffirmé, le lycée du XXI<sup>e</sup> siècle doit être un lycée unique et polytechnique.

Cette École ne se bâtira pas sans avancer sur nos revendications intermédiaires : formations des personnels, diminution du temps de travail, inclusion du temps de concertation dans le temps de service et de travail, égale dignité des trois voies du lycée...

Elle ne se fera pas non plus sans une véritable revalorisation du métier enseignant-e-s.

**C'est bien le rôle de la CGT Educ'action de bâtir des revendications immédiates avec les personnels, et de porter un projet d'École et de transformation de la société.**

Yvon-Yvan Barabinot  
Nadine Castellani Labranche  
Michaël Marcilloux



## Contre le CCF et pour la diversification des parcours Bac pro en 3 ans ou 4 ans !

*Le VIII<sup>ème</sup> congrès avait à son ordre du jour le réexamen de nos repères revendicatifs de la voie professionnelle.*

Les précédents repères avaient été adoptés en octobre 2009, au moment de la mise en place de la généralisation du baccalauréat professionnel en 3 ans.

La réforme avait été fermement dénoncée et combattue par la CGT Educ'action dès 2007, mais, au moment du protocole de discussion, le soutien du SNETAA, du SGEN-CFDT et de l'UNSA avait aidé le gouvernement à l'imposer malgré l'opposition d'une grande partie des personnels. Aujourd'hui, 5 ans après, les personnels ont pu en mesurer tous les effets néfastes.

### ► Revendiquer une diversification des cursus

**Le congrès a confirmé notre appréciation. Il est impossible, aujourd'hui, pour des milliers d'élèves s'engageant dans la voie professionnelle, de réussir à accéder à un diplôme de niveau IV, le baccalauréat, dans un cursus de 3 ans.**

C'est à partir de ce constat, prévisible avant même l'application de la réforme, que les délégué-e-s se sont prononcé-e-s pour revendiquer une diversification des cursus aboutissant au baccalauréat professionnel sur une durée de 3, 4 ans. Dans les spécialités où n'existent pas de sections CAP en 2 ans, la construction d'un par-

cours en 4 ans doit pouvoir se faire en recréant des sections BEP. Pour autant, certains élèves arrivent à acquérir sur 3 ans les connaissances nécessaires à l'obtention d'un diplôme qui ne soit pas dévalorisé. Il faut prendre en compte cette diversité et l'Éducation nationale doit pouvoir répondre aux besoins réels des élèves. Évidemment cela a un coût, mais une revalorisation de la voie professionnelle ne peut se faire en réduisant les moyens qui lui sont attribués.

### ► Il faut investir dans la voie professionnelle

Pendant plus de 30 ans, de nombreux élèves ont obtenu le baccalauréat technologique en réalisant un parcours en 4 ans (2 ans BEP en LP, un an en première d'adaptation et un an de terminale technologique) alors que d'autres l'obtenaient en 3 ans à partir de la seconde générale et technologique. Là aussi cela avait un coût, mais l'investissement éducatif ne se mesure pas à court terme. Il en est de même aujourd'hui pour les bacheliers professionnels. Il faut investir dans la voie professionnelle pour obtenir à la fois un plus grand nombre de bacheliers sans pour autant diminuer le niveau d'exigence et de qualification du Bac pro. Le ministère a choisi une autre voie, celle d'une

dévalorisation de fait du Bac pro en généralisant les CCF qui permettent d'ajuster la forme certificative à une formation amputée d'une année.

### ► Le congrès s'est prononcé contre les CCF

C'est pourquoi le congrès s'est prononcé contre les CCF qui ont été imposés en même temps que la généralisation du Bac pro 3 ans. La désorganisation qui résulte du "tout CCF", la déqualification et la perte de la valeur nationale des diplômes qui en découlent, sont des menaces graves pour la reconnaissance réelle des diplômes professionnels. La dégradation de nos conditions de travail est aujourd'hui évidente. Le ministère doit répondre à notre demande qui est aussi celle d'une large intersyndicale nationale de l'enseignement pro dans laquelle la CGT Educ'action a un rôle primordial. Évidemment d'autres points ont été abordés dans le débat du congrès, comme par exemple ceux de la régionalisation, des PFMP, de l'apprentissage et de la mixité des publics, qu'il n'est pas possible de développer ici. Les repères revendicatifs, adoptés à une large majorité par le congrès, sont consultables sur le site national de la CGT Educ'action.

**L**a CGT Educ'action est favorable à l'élévation du niveau de qualification. Elle revendique donc l'ouverture de places supplémentaires en STS pour accueillir les bacheliers professionnels. Pour que cela n'aboutisse pas à une déqualification du BTS, ces élèves doivent intégrer les sections de STS avec un diplôme de niveau IV qui ne soit pas au rabais et bénéficier de dispositifs spécifiques.

Encore une fois, le ministère s'engage dans une toute autre voie. Il a décidé d'étendre le CCF aux BTS et de privilégier l'accès en STS des bacheliers pro par rapport à ceux de la voie techno. C'est une menace grave contre la voie technologique, déjà mise à mal avec la réforme STI 2D de 2011.

La CGT a proposé, lors de la tenue de la réunion ministérielle de la FIP (Formation interprofessionnelle), un amendement actant la priorité d'accès aux bacheliers pro et techno, à égalité. Celui-ci ayant été refusé, elle a voté contre ce dispositif.

Alain Vrignaud

## Quelle réforme pour quels effets ?

*Alors que les GRETA s'apprêtent à fêter leurs 40 ans d'existence l'an prochain, la réforme des GRETA initiée par la loi Warsmann avance et redéfinit en profondeur la mission de formation continue au sein de l'Éducation nationale.*

Si la mobilisation des personnels en 2011 a permis d'éviter le pire, à savoir la transformation des GRETA en GIP, les discussions du Comité National de Suivi (CNS) et celles dans les académies s'enlisent et rendent difficiles une appréhension globale de la réforme et de ses objectifs.

Les discussions sont d'autant plus compliquées que le ministère a connu quelques remaniements, y compris au niveau de ses responsables politiques et que l'on peut quelquefois se demander si les membres du ministère eux-mêmes savent où ils veulent aller.

Dans tous les cas, au gré de ces remaniements, le CNS s'est réuni deux fois ce premier trimestre 2014 et une autre réunion s'est déroulée en juin.

Après la publication des textes réglementaires concernant les structures (décret et circulaire pour les GIP FCIP et les GRETA), les débats abordent maintenant les questions des référentiels des personnels, leur gestion et leurs organisations réglementaires de service.

En effet, après avoir réaffirmé la mission de formation continue à l'Éducation nationale, il s'agit d'examiner les personnels qui assurent cette mission.

Si l'on s'accorde communément pour distinguer deux grandes catégories de personnels, les formateurs et les administratifs, la réalité est bien plus complexe. Il s'agit, pour nous, de faire reconnaître les différents métiers de la formation continue et de mettre en place un cadre national permettant l'égalité de traitement de l'ensemble des personnels sur l'ensemble du territoire.

Le MEN a publié un vademecum recensant l'essentiel des textes régissant les personnels contractuels. Mais les textes qui s'appliquent sont différents selon que l'on est titulaire ou contractuel, formateur ou administratif.

Différents groupes techniques de travail ont été

mis en place au ministère ; chacun a pour prérogative d'analyser les pratiques sur le terrain et de faire des propositions pour un cadrage national permettant leur harmonisation dans les académies. Pour l'heure, le ministère avance des pistes, soumet à nos observations des hypothèses de travail.

Toutes les organisations syndicales présentes s'accordent à dire qu'un bilan social des personnels de la formation continue est nécessaire pour aborder ces questions en toute connaissance de cause.

Nous considérons qu'il s'agit également de mener la réflexion sur l'évolution des métiers de la formation des adultes pour faire valoir la revendication légitime de la reconnaissance du métier de formateur liée à cette mission au sein de l'Éducation nationale.

S'il est évident que les statuts des personnels exerçant dans ce domaine peuvent être différents selon qu'ils sont contractuels ou titulaires, leurs obligations réglementaires doivent être identiques, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Il s'agit également de fixer les critères permettant de définir les tâches des personnels. Tout comme pour les enseignants, le ministère distingue l'acte d'enseigner des autres activités et propose de comptabiliser différemment ces diverses activités. Tout comme pour les enseignants, il s'agit de remettre au cœur de la discussion la question de l'acte d'enseigner ou de former et de partir de cette question pour définir les obligations réglementaires de service.

La question est d'importance aussi si l'on considère que les GRETA sont en concurrence avec une multitude d'organismes de formation et que les personnels sont asphyxiés par les rétributions versées aux personnels d'encadrement. Ces rétributions, qui sont à la charge des GRETA, pèsent directement sur les tarifs qu'ils appliquent. Les IPDG<sup>1</sup> empêchent en grande partie que l'argent des financeurs, qu'ils soient publics ou privés, serve ceux qui mettent en œuvre les programmes de formation, et en premier lieu les formateurs et les administratifs. La question des IPDG, d'abord mise à l'ordre du jour d'un CNS précédent, a été reportée sine die sans que personne ne sache réellement pourquoi.

**Quoi qu'il en soit, il faut remotiver les personnels, en appeler à leur vigilance et obtenir du ministère les moyens pour garantir la qualité de la formation des adultes ; il faut que les personnels puissent travailler dans de bonnes conditions. Ce qui est bien loin d'être le cas aujourd'hui !**

**C'est aussi la condition pour que l'Éducation nationale prenne toute sa part dans la formation professionnelle des adultes au cœur de la loi du 5 mars 2014.**

Catherine Prinz

<sup>1</sup> Indemnités des Personnels de Direction et de Gestion



### Évaluation du système éducatif

Avec la loi dite de "refondation" de l'école, s'est créé un Conseil National de l'Évaluation du système Scolaire (CNESCO). En parallèle, le ministère de l'Enseignement Supérieur met en place un Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES).

La CGT (Confédération) siège au Conseil consultatif du CNESCO dans l'objectif que l'évaluation du système scolaire ne subisse plus les dérives qu'elle a pu connaître ces dernières années. Elle place ses interventions dans le sens de celles des "déchiffreurs de l'éducation" pour qui *"les professionnels de la statistique publique et de l'évaluation des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche doivent bénéficier d'une indépendance et d'une autonomie scientifique par rapport aux responsables politiques"*. Ainsi, **dans ses premières interventions, la CGT a largement critiqué les évaluations de type PISA.**

Matthieu Brabant



► **Stagiaires lauréats des concours Sauvadet :**  
 motion adoptée par le congrès de la CGT Éduc'action (mai 2014)

La CGT Éduc'action s'était exprimée, dès son origine, contre le plan Sauvadet dit de "résorption de la précarité". Même si des collègues accèdent à la titularisation, leur nombre reste limité et les conditions dans lesquelles ils y accèdent ne sont pas correctes.

En 2014, ces personnels subissent une triple peine. Mal rémunéré-e-s avec de faibles indices pendant toutes leurs années de contractuel-le-s, ils-elles ont été mal reclassé-e-s sans reconnaissance de toute leur ancienneté. Obligé-e-s de participer au mouvement inter-académique, nombre d'entre eux-elles sont nommé-e-s hors de leur académie d'exercice, ce qui entraîne des situations personnelles et familiales désastreuses. Des collègues sont aujourd'hui dans l'obligation de demander de manière individuelle des affectations à titre provisoire, voire à renoncer à leur concours. Cette situation est d'autant plus inacceptable que le ministère s'était engagé à mettre en place un calibrage précis permettant d'éviter ce type de problèmes. Certains Rectorats ayant fait des demandes de postes correspondant au nombre de lauréats ont vu celles-ci rejetées par le ministère. Résultats : les académies en question doivent de nouveau embaucher des contractuel-le-s. Cela confirme nos critiques sur le dispositif Sauvadet et nous exigeons toujours la titularisation de tous sans condition de concours, ni de nationalité.

**Parce que le ministère a organisé la précarité en recrutant des contractuel-le-s depuis de nombreuses années, nous estimons qu'il doit prendre en compte cette situation de manière exceptionnelle. Selon le principe "À travail égal, statut égal, salaire égal", la CGT Éduc'action se prononce pour que toute l'ancienneté professionnelle des contractuels soit reconnue.**

**Ce principe doit se concrétiser par la prise en compte de toutes les années de contractuel-le comme des années de titulaire pour le reclassement. Le ministère s'est engagé à supprimer l'avant-dernier alinéa de l'article 11-5 du décret de 1951, concernant le reclassement des non-titulaires lors de l'année de stage, instituant la règle dite "du butoir". Le dispositif actuel de reclassement engendre bien des injustices. Nous demandons la confirmation de cette suppression et son application de manière rétroactive à tous les ex-contractuel-le-s mal reclassé-e-s. Nous exigeons que les ex-contractuel-le-s lauréat-e-s soient affecté-e-s dans leur académie d'origine pour le stage et qu'ils-elles aient une réelle possibilité d'y être affecté-e-s comme titulaires par la prise en compte de leur ancienneté de non-titulaire dans l'académie.**

Nous demandons que pour les stagiaires affecté-e-s lors du mouvement 2014, le ministère prenne en compte leur situation particulière par l'attribution d'ATP et que ces collègues puissent participer au mouvement inter-académique 2015 avec ces nouvelles modalités. Ces revendications concernant l'affectation des ex-contractuel-le-s sont assorties de notre exigence de l'arrêt du recrutement de précaires et d'un contrôle du calibrage des postes au mouvement permettant la mobilité.

► **Quelle rentrée 2014 dans les ESPE ?**

Àu moment de la rédaction de cet article, tous les arrêtés concernant les formateurs académiques ne sont pas parus. Nous vous invitons à vous reporter aux "8 pages" spécial *Rentrée des stagiaires 2014* ainsi qu'à celui, à paraître, de la FERC-CGT spécial *Formation des enseignants*. Les stagiaires seront affectés à mi-temps, sauf les lauréat-e-s des concours exceptionnels et Sauvadet qui seront affecté-e-s à temps complet. (BO n° 25 du 19 juin 2014)

► **Crise du recrutement**

Selon les chiffres disponibles au moment de la rédaction de cet article, au moins 10 % des postes offerts aux concours du 1<sup>er</sup> degré sont restés vacants, les jurys faisant le choix de zéros éliminatoires. Dans le 2<sup>nd</sup> degré, certaines disciplines sont en grande difficulté : c'est ainsi que moins de 50 % des postes aux CAPES de mathématiques et de lettres classiques sont pourvus. Cette crise de recrutement, qui s'est accélérée avec la réforme de 2008 (dite de la mastérisation) s'explique évidemment par le fait que les rémunérations restent faibles dans l'enseignement, a fortiori pour des diplômés de Master 2, avec des conditions de travail de plus en plus difficiles.

► **Formation des personnels administratifs, techniques, de laboratoires, de santé et sociaux**

**Souvent oubliés, ces personnels ont pourtant des revendications pour leur formation. Lors de son Conseil National de novembre 2013, la CGT Éduc'action a adopté des repères revendicatifs qui intègrent la question de la formation des personnels ATLSS.**

Extraits :

Tout agent recruté a droit à une formation initiale (adaptation à l'emploi) rémunérée par l'État en sa qualité de fonctionnaire. Cette formation doit présenter une partie commune avec les autres personnels de la communauté éducative dans ce qui deviendrait les Écoles Supérieures des Professionnels de l'Éducation (ESPE). La formation doit être conçue comme un dispositif qualifiant, en rupture avec la logique de compétences. L'évolution nécessaire des missions exige une formation de haut niveau pour tous les agents, en particulier ceux touchés par

des modifications de poste ou de fonction. Les crédits de formation doivent représenter au minimum 10 % de la masse salariale, dont 5 % au moins pour la formation continue. 10 % du temps de travail doivent être consacrés à la formation continue. Le droit à la formation sur le temps de travail doit être garanti pour tous (titulaires ou non). L'organisation de la formation doit se faire au plus près des personnels, en présentiel, par le biais d'organismes publics uniquement. L'organisation du travail doit intégrer largement le droit à la formation (par la prévision des remplacements) afin d'évi-

ter les dysfonctionnements des services et la culpabilisation (pouvant aller jusqu'à l'abandon de la formation) de celui ou celle qui demande la formation. La reconnaissance des formations acquises est nécessaire. Les formations doivent permettre de valoriser la carrière d'une manière visible et transparente. La formation doit rimer avec promotion sociale (la formation ne doit pas se résumer au seul maintien de l'employabilité). Des réunions de formation diverses et de qualité au niveau départemental doivent être maintenues.

Articles : Matthieu Brabant

## À quand un véritable recul de la précarité ?

*Le protocole de mars 2011, signé par la CGT (mais contre lequel la CGT Educ'action s'était positionnée), et la loi de mai 2012 qui en a découlé, avaient trois volets.*

• **Le premier volet** consistait à titulariser les contractuel-le-s employé-e-s de manière permanente depuis 4 ans et à protéger par un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) celles ou ceux employé-e-s depuis 6 ans.

En premier lieu, pour la CGT Educ'action le CDI n'est en rien une protection, il n'apporte pas de garanties statutaires. De plus, nous avons pu constater que nombre de collègues arrivant aux 6 ans ne se voyaient pas renouvelés, ce qui ne leur permettrait donc pas d'accéder au CDI.

En second lieu, les titularisations promises sont très loin de faire le compte : déjà, le nombre de postes mis aux concours est insuffisant, mais en plus certains jurys ont fait le choix de ne pas pourvoir tous les postes !

• **Le deuxième volet** consistait à améliorer les conditions d'emploi des contractuel-le-s en poste (embauche et contrat, renouvellement de contrat et modalités de licenciement, rémunération et son évolution, droits sociaux...).

Sur ce volet, des précisions sont attendues à la fois au niveau du ministère de l'Éducation nationale et au niveau du ministère de la Fonction publique avec de nouveaux textes qui devraient sortir pour certains pendant l'été et pour les autres à l'automne. Déjà, le ministère de l'Éducation nationale annonce vouloir aller vers une grille nationale de référence pour les rémunérations, ce qui est positif. Notons que le travail du ministère de l'Éducation nationale s'est fait en ignorant totalement les contractuel-le-s administratifs, techniciens, de santé ou sociaux...

• **Le troisième volet** consistait à contraindre les employeurs publics à organiser des concours de recrutement en encadrant mieux les durées maximales de contrat sur les besoins temporaires. Sur ce volet, là encore, nous attendons la publication des textes. Il s'agit bel et bien d'arriver à contrer les dérives importantes dans le recours aux contractuel-le-s.

Courant juin 2014, des réunions bilans auront lieu à la fois au ministère de l'Éducation nationale et au ministère de la Fonction publique. Pour la CGT Fonction publique, comme pour la CGT Educ'action, de nombreux employeurs font le choix de la précarité.

En ce sens, la CGT Fonction publique exige que le ministère de la Fonction publique se donne les moyens de s'opposer au sabotage de l'application de l'accord par certains employeurs publics. Elle exige une garantie de maintien dans l'emploi des agents non-titulaires et la relance d'une véritable politique de recrutement.

### ► Chiffres des concours Sauvadet 2014

Ces chiffres ne concernent que les enseignants, CPE et COP ; ceux des personnels ATSS n'étant pas disponibles au moment de la rédaction de cet article.

Sur les 2 960 postes proposés aux concours Sauvadet 2014, 1 098 ne sont pas pourvus (37 %). Dans le détail, sont non-pourvus : 49 % des postes aux CAPES, 66 % pour les CAPET, 24 % pour les COP, 3 % des CPE et 18,5 % des CAPLP. Rappelons que sur l'ensemble de ces disciplines, 3 271 candidats étaient admissibles.

### ►► Un peu d'histoire...

Une quinzaine de plans de titularisation se sont succédé depuis 1946. Notons le plan de 1983, sans condition de concours, avec la garantie du maintien de la rémunération antérieure, qui a abouti à 146 000 titularisations dans la Fonction publique. Le plan Perben, en 1996, très limité dans sa durée, et via des concours réservés, a permis 60 000 titularisations ; le plan Sapin, en 2000, 39 150 titularisations. Avec le plan Sauvadet, nous sommes très loin de ces chiffres...

### ►► Quelques chiffres

- 2006 : 15 000 contractuels (tous métiers) ; 2011 : 30 000 contractuels ; 2013 : 35 000 contractuels.  
... ou comment un plan de titularisation a comme conséquence l'embauche de plus de contractuels !
- 20 % des personnels reconnus en situation de handicap dans l'Éducation nationale sont non-titulaires.  
... ou comment la souffrance au travail touche d'abord les plus précaires.
- 50 % des non-titulaires sont en temps partiel, le plus souvent imposé.  
... ou comment les conditions de travail les pires sont imposées aux personnels les plus fragilisés statutairement.

### ►► À lire...



"L'intégration inégale. Force, fragilité et rupture des liens sociaux" sous la direction de Serge Paugam, PUF, collection "Le lien social".

Résumé : "La précarité professionnelle concerne à la fois le rapport à l'emploi et le rapport au travail. Une vaste enquête européenne sur les conditions de travail nous a permis d'estimer la précarité de l'emploi du travail dans trente-un pays. Près d'un tiers des salariés sont affectés par les formes atypiques d'emploi (CDD, intérim, stages, apprentissage, contrats aidés), le temps partiel contraint et le risque de perdre son emploi. Par ailleurs, en combinant l'insatisfaction vis-à-vis des conditions de travail, la vulnérabilité de la santé ou de la sécurité au travail et les atteintes à la santé, on peut estimer à 43 % les salariés précaires par rapport au travail".

Matthieu Brabant

## Nouveau régime indemnitaire : la CGT dénonce la course à l'individualisation du salaire

*La CGT s'est toujours opposée à la mise en place de la Prime de Fonction et de Résultats (PFR).*

*Depuis sa création, nos représentants du personnel l'ont régulièrement dénoncée lors des divers groupes de travail et commissions où nous siégeons.*

### La PFR a généré une double frustration :

- chez les agents qui pensaient que leurs résultats entraîneraient une augmentation importante de leurs indemnités,
- chez les agents dont les fonctions étaient sous-cotées.

Elle est remplacée par le RIFSEEP (Régime Indemnitaire des Fonctions et Sujétions d'Expertise et d'Engagement Professionnel). Cette nouvelle prime comprend, de nouveau, une indemnité principale mensuelle à laquelle peut s'ajouter une indemnité complémentaire semestrielle ou annuelle qui, elle, peut varier en fonction de critères subjectifs comme la manière de servir ou l'engagement professionnel.

Cette nouvelle prime est appelée à se substituer à l'ensemble des primes existantes, en commençant par celles des adjoints administratifs à partir de 2015. Cet objectif est lié à la mise en place de l'ONP (Opérateur National de Paie), à la mutualisation des fonctions de support et aux perspectives de suppressions d'emplois de gestion des ressources humaines.

Pour la CGT, ce nouveau régime indemnitaire ne se différencie pratiquement pas de la PFR qui a introduit la rémunération au mérite et l'intéressement aux résultats.

### La CGT rappelle :

- qu'elle s'oppose à toute individualisation du salaire qui entraîne une mise en concurrence des agents entre eux alors qu'ils ne sont pas maîtres de l'organisation des services dans lesquels ils travaillent,
- que les effectifs continuent de diminuer,
- que les conditions de travail se dégradent
- et que le point d'indice est toujours gelé jusqu'en 2017 !

Depuis des années, la part de régime indemnitaire n'a cessé de croître au détriment de la rémunération principale. Or, au moment du départ à la retraite, c'est essentiellement sur la base de la rémunération principale que les calculs sont faits.

**C'est pour cela que la CGT revendique l'intégration des primes dans le traitement et le dégel immédiat du point d'indice.**

*Patrick Bongiovanni  
Magali Giorgetti*

## Le groupe de travail n° 12... ou l'art de la fausse concertation

*Dans le cadre de la refonte de l'ensemble des fiches métiers, le ministère de l'Éducation nationale a réuni, pour la troisième fois, le groupe de travail des médecins, infirmiers et assistants de service social.*

Lors de la première rencontre, la CGT a eu la surprise de découvrir un texte ne portant pas sur des fiches métiers mais visant à "réinventer les politiques éducatives sociales". La CGT a fait part de son étonnement sur la méthode et les finalités.

Cette troisième rencontre a montré le peu d'égard pour ce groupe de travail des travailleurs sociaux et de leurs représentants. En effet, nous avons été convoqués pour finaliser la dite circulaire alors même que le document de travail venait de paraître dans la circulaire de rentrée en annexe 19 !

La CGT et l'ensemble des organisations syndicales ont critiqué la méthode de travail et le but du ministère.

Elles ont, de plus, rappelé qu'une intervention dans le premier degré à titre d'expérimentation, comme cela est prévu dans le cadre la réforme de l'éducation prioritaire, n'était pas envisageable en l'état actuel des moyens en personnels.

En effet, si pour la CGT l'ensemble des élèves doit avoir accès aux services sociaux et à la médecine scolaire, cela doit être accompagné de postes permettant de couvrir l'ensemble des besoins sur tout le territoire.

Le chef de cabinet a fini par expliquer que le ministre allait annoncer la clôture du chantier des métiers et que le travail sur les fiches métiers était terminé, alors même que nous n'avions pas commencé à aborder cette question...

Devant ce refus de concertation, l'ensemble des organisations syndicales a protesté. Pour toute réponse, le chef de cabinet a levé la séance expliquant qu'"il n'arrivait à rien avec ce groupe".

### → Ce que nous savons de façon certaine et définitive :

- c'est que le ministère veut, à titre expérimental et sans réelle réflexion, que les collègues des REP+ interviennent dans les écoles primaires, et ce à moyens constants,
- c'est que la concertation tant vantée par le ministère n'est que de la poudre aux yeux...

*Dominique Tourte, SDEN 75*

### ■ Entretiens professionnels ATSS et ITRF 2013/2014

Le décret 2012-88 du 28 juillet 2010 prévoit un entretien professionnel annuel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État ; l'arrêté du 18 mars 2013 et la circulaire du 26 avril 2013 précisent les modalités du dispositif et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

Les comptes rendus d'entretien devront parvenir au rectorat (service DIPATE) :

- avant le 11 juillet 2014 pour les personnels ITRF, ainsi que pour les personnels ATSS changeant d'affectation à la rentrée scolaire, ou dont le supérieur hiérarchique direct est lui-même muté, ou quitte ses fonctions,
- avant le 30 septembre 2014 pour les autres personnels.

*Chrystelle Rissel*



## Frais de changement de résidence sur le territoire métropolitain

### → **Textes** (Source : Service-public.fr)

- **Décret 90-437 du 28 mai 1990** fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'État, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés.

Extrait de l'article 19 :

"Le fonctionnaire a droit à l'indemnité forfaitaire prévue à l'art. 25 ou à l'art. 26 du présent décret, réduite de 20 p. 100, et à la prise en charge des frais mentionnés au 1° de l'art. 24 du présent décret, limitée à 80 p. 100 des sommes engagées, lorsque le changement de résidence est consécutif :  
1° À une **mutation demandée par un fonctionnaire qui a accompli au moins cinq années dans sa précédente résidence administrative. Cette condition de durée est réduite à trois ans lorsqu'il s'agit de la première mutation dans le corps ou lorsque le précédent changement de résidence est intervenu dans les cas prévus au 3° de l'art. 18 du présent décret...**"

- **Arrêté du 26 novembre 2001** fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux art. 25 et 26 du décret 90-437 du 28 mai 1990 modifié.

### → **Bénéficiaires**

- Fonctionnaires,
- Agents non titulaires.

### → **Changement de résidence pris en compte**

Ouvre droit à une prise en charge, le changement de résidence administrative consécutif à l'affectation prononcée, à titre définitif, dans une commune différente de celle dans laquelle l'agent était antérieurement affecté.

Dans certains cas, le déménagement au sein de la même résidence administrative peut être assimilé à un changement de résidence lorsqu'il vise à occuper ou libérer un logement attribué par nécessité absolue de service.

→ **À savoir** : la ville de Paris et les communes limitrophes constituent une seule et même commune.

Des règles spécifiques s'appliquent en cas de changement de résidence dans les Dom, entre la métropole et les Dom, le continent et la Corse, le continent et les îles côtières.

### Frais pris en charge

#### → **Principe**

La prise en charge comporte :

- la prise en charge du transport de l'agent et des membres de sa famille entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative dans les conditions de prise en charge des frais de déplacement dans la Fonction publique,
- l'attribution d'une indemnité forfaitaire de changement de résidence au titre des frais de déménagement.

#### → **Membres de la famille pris en compte**

Sont considérés comme membres de la famille de l'agent, s'ils vivent sous son toit :

- son époux, concubin ou partenaire pacsé,
- ses enfants et ceux de son époux, concubin ou partenaire pacsé,

- les enfants qu'il a recueillis et qui sont à sa charge,
- ses ascendants et ceux de son époux ou partenaire pacsé non imposables sur le revenu.

#### → **Conditions à remplir**

Les frais de déménagement ne doivent pas être pris en charge par l'employeur de l'époux, du concubin ou du partenaire pacsé.

Les frais de transport de l'époux, du concubin ou du partenaire pacsé sont pris en charge :

- si ses ressources ne dépassent pas 1 430,76 € brut par mois,
- ou si le total des ressources du couple ne dépasse pas 5 007,66 € brut par mois.

La condition de ressources n'est pas exigée des agents mariés, pacsés ou concubins disposant l'un et l'autre d'un droit propre à indemnité forfaitaire. La prise en charge des membres de la famille ne peut être effectuée qu'au titre de l'un ou l'autre des conjoints.

Le transfert de la résidence familiale ne doit pas être réalisé plus de 9 mois avant le changement de résidence administrative. Les frais de changement de résidence des membres de la famille de l'agent sont pris en charge à condition qu'ils le rejoignent :

- dans les 9 mois suivant sa date d'installation,
- ou exceptionnellement dans les 9 mois avant sa date si cette anticipation est rendue obligatoire en raison de la scolarité des enfants à charge.

Lorsque le changement de résidence intervient sur demande de l'agent, les frais sont pris en charge à condition que l'agent ait accompli au moins 5 ans dans sa précédente résidence administrative. Pour les fonctionnaires, cette durée est réduite dans certains cas à 3 ans.

Aucune condition de durée n'est exigée lorsque la mutation vise à rapprocher dans un même département ou dans un département limitrophe, un fonctionnaire de son conjoint ou partenaire pacsé, lui-même fonctionnaire ou agent non-titulaire.

#### → **Démarche**

L'agent effectue une demande de prise en charge auprès de **son administration d'accueil** dans les 12 mois suivant la date de son changement de résidence administrative.

### Montant de l'indemnité forfaitaire

#### → **Principe**

Le montant de l'indemnité forfaitaire de changement de résidence est calculé selon la formule suivante :

Indemnité forfaitaire = 568,94 + (0,18 x VD)  
si VD est égal ou inférieur à 5 000

Indemnité forfaitaire = 1 137,88 + (0,07 x VD)  
si VD est supérieur à 5 000

V : volume du mobilier transporté

D : distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route

Le volume du mobilier transporté est fixé forfaitairement pour l'agent et les membres de sa famille (cf tableau ci-dessous).

#### Volume forfaitaire du mobilier pour chaque membre de la famille

Personne concernée	Volume forfaitaire du mobilier
Agent	14 m <sup>3</sup>
Conjoint, concubin, partenaire pacsé	22 m <sup>3</sup>
Par enfant ou ascendant à charge	3,5 m <sup>3</sup>

L'agent seul (célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, ayant dissous un Pacs) avec au moins un enfant bénéficie d'un volume de 32,5 m<sup>3</sup>.

L'agent veuf seul sans enfant bénéficie d'un volume de 25 m<sup>3</sup>.

#### → **Majoration ou réduction de l'indemnité forfaitaire**

Dans certains cas, l'indemnité forfaitaire est majorée ou réduite de 20 %.

En cas de réduction, la prise en charge du transport de l'agent et des membres de sa famille est également réduite de 20 %.

L'indemnité forfaitaire est **majorée** notamment en cas de :

- mutation d'office,
- changement d'emploi consécutif à un avancement de grade, une promotion interne ou un concours, s'agissant des fonctionnaires,
- nomination à un emploi hiérarchiquement supérieur, s'agissant des non-titulaires,
- réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie pour des motifs autres que l'état de santé de l'agent et lorsque le changement d'affectation n'intervient pas à sa demande.

L'indemnité forfaitaire est **réduite**, notamment en cas de :

- mutation ou changement d'affectation à la demande du fonctionnaire ou de l'agent non-titulaire,
- détachement ou réintégration à l'issue d'un détachement (sauf en cas de détachement pour stage),
- réintégration à l'issue d'un congé parental,
- réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie lorsque l'agent demande un changement de résidence pour des motifs autres que son état de santé.

Il est recommandé aux agents de se renseigner auprès de leur direction des ressources humaines pour avoir des précisions sur leurs droits.

→ **À savoir** : les départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne constituent un seul et même département.

### Versement

L'indemnité forfaitaire peut être versée au plus tôt trois mois avant le changement de résidence administrative.

L'indemnité n'est définitivement acquise que si l'agent justifie, dans l'année suivant la date de son changement de résidence administrative, que tous les membres de sa famille l'ont rejoint dans sa nouvelle résidence familiale.

À défaut, l'indemnité doit être reversée partiellement ou en totalité.

Jean-Pierre Devaux



# Dossier...

Dossier coordonné par Matthieu Brabant

## Regards sur le handicap

La loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ouvrait de nouveaux droits à la fois pour les personnels et les élèves en situation de handicap. Plus de 9 ans après, où en sommes-nous ?

### → Personnels en situation de handicap

**L'administration doit financer l'aménagement du poste de travail par l'adaptation ou l'achat des machines, outillages et équipements individuels nécessaires aux travailleurs handicapés dans l'exercice de leurs fonctions. Un auxiliaire peut également être prévu dans certains cas. Le refus de prendre ces mesures constituerait une discrimination.**

Ceci étant dit, ces mesures restent peu appliquées, et le plus souvent pour des raisons financières. Ainsi, en 2012, seuls 1 150 bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont eu un aménagement de leur poste de travail, 1 500 agents en situation de handicap ont été accompagnés par un auxiliaire dans leurs activités professionnelles et 1 400 ont reçu des aides afin d'améliorer leurs conditions de vie (transports, prothèses...).

Des aménagements horaires peuvent également être donnés pour faciliter l'exercice professionnel. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est d'ailleurs de droit aux personnels en situation de handicap qui ont accès à toutes les formations pouvant être adaptées le cas échéant. Enfin, une priorité est accordée pour les demandes de mutation.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) : c'est une étape indispensable pour toute reconnaissance ultérieure de la situation des personnels.

Notons, enfin, que 70 % des personnels en

situation de handicap actuellement en poste n'étaient pas en situation de handicap au moment de leur recrutement...

### → Les élèves en situation de handicap

**Selon les dernières données chiffrées disponibles, 240 000 élèves en situation de handicap sont scolarisés.** Près de 10 % des écoles, 90 % des collèges, 80 % des LP et 70 % des LGT accueillent au moins un élève en situation de handicap. **Mais, seuls 68 000 élèves bénéficient d'un accompagnement individuel par un Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS).**

### → CHSCT !

Depuis la loi du 5 juillet 2010, les Comités d'Hygiène et de Sécurité voient leur champ de compétence élargi en devenant des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Cette transformation est une avancée majeure pour la prise en compte des conditions de travail dans la Fonction publique. Il est institué un ou plusieurs CHSCT dans toutes les administrations de l'État.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail des agents et de veiller au respect des dispositions légales en ces domaines. Il est obligatoirement consulté avant de prendre certaines décisions relatives à l'hygiène et la sécurité des locaux et à la protection sanitaire des personnels. Il pro-

cède également à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents et à une enquête à l'occasion de tout accident de service ou de maladie professionnelle. Le CHSCT est informé des suites données aux conclusions de chaque enquête. Il peut proposer des améliorations de l'hygiène et de la sécurité du travail, de la formation des agents en la matière. Sous certaines conditions, les membres du CHSCT bénéficient d'un droit d'accès aux locaux.

**N'hésitez pas à consulter nos documents sur les CHSCT sur notre site internet.**

### → Personnels accompagnant

#### les élèves en situation de handicap

28 000 personnels accompagnent actuellement les élèves en situation de handicap, avec parfois un contrat d'AED, parfois un CUI. Une très grosse part de ces personnels sont à temps partiel, le plus souvent imposé.

Depuis août 2013, le gouvernement a lancé la "professionnalisation" de ces personnels. "Professionnalisation" et non pas "titularisation" : il leur sera proposé des CDD et des CDI, mais aucune garantie statutaire. Le diplôme de référence, correspondant à une formation en cours de construction, sera de niveau V, avec, encore, beaucoup de temps partiels imposés, la rémunération de ces personnels restera autour de 600 à 700 € par mois.

## ■ Témoignages de personnels en situation de handicap

### ► Professeure de lettres classiques en voie de reclassement...

**... j'ai été affectée sur un poste administratif au rectorat de Créteil en septembre 2010, tout d'abord au CASNAV (Centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés et des enfants issus de familles itinérantes et de voyageurs). Je souffre de deux handicaps dont l'un visuel. Je suis reconnue travailleuse handicapée depuis 2008.**

C'est moi qui ai sollicité le médecin de prévention de l'IA de Bobigny pour une visite de pré-reprise. En ce qui concerne mon handicap visuel, noté dans mon dossier, je lui ai bien rappelé que je ne voyais que d'un œil et très mal de l'autre (3/10<sup>e</sup>), d'où une très grande gêne, dont elle ne semble pas avoir pris la mesure. Elle m'a simplement conseillé de prendre de très fréquentes pauses (très mal vues des collègues). C'est le chargé de mission au CASNAV qui s'est aperçu, début 2011, de mes grandes difficultés sur ce plan et a alerté le chef du personnel. J'ai revu alors le médecin de prévention qui a prescrit un logiciel de grossissement de caractères, à charge pour moi de le choisir et de fournir un devis. Zoomtext a été livré fin 2011 avec une documentation en... anglais, ce qui rendait le logiciel inutilisable.

Entre-temps, à la suite d'un problème médical au CASNAV, j'ai été affectée à la DEEP (Division des établissements de l'enseignement privé) pour y effectuer, malgré ma déficience visuelle, un pur travail de saisie de chiffres. Mon médecin s'en est étonné, mon syndicat (la CGT Educ'action) également. J'ai été transférée au service des Pensions en février 2012. J'ai donc à nouveau sollicité le médecin de prévention pour avoir accès à une formation,

outre un écran plus grand. L'association d'aveugles et malvoyants Valentin Haüy (AVH) en proposait une. J'ai demandé un devis sur le conseil de la correspondante handicap. Sans effet. Le médecin a effectué une nouvelle prescription, laquelle est restée bloquée au service du personnel. J'ai tout essayé, y compris d'adhérer à l'AVH pour me former gratuitement à leur club informatique ! Rien n'y a fait. L'écran a été accordé fin 2013, après maintes réclamations. Toujours rien sur la formation.

Après un parcours du combattant (chaque service se renvoyant la balle, voire ne me répondant pas...), j'ai pu obtenir une formation via une société chargée par le Rectorat de le faire. Et encore, j'ai été obligée de prendre moi-même l'initiative du contact ! Cette séance de formation s'est très bien passée mais je n'ai jamais reçu le support papier pédagogique qu'on m'avait promis...

Cette lutte pour l'obtention d'une compensation de handicap, laquelle est un droit au regard de la loi de 2005 sur le handicap, m'a épuisée. Est-il utile de rappeler que la plaquette imprimée par l'EN s'intitule "*Le handicap, tous concernés*". Rien ne peut donner, dans cette situation de déni, une idée de ma colère, de mon sentiment d'humiliation dans un premier temps et d'un profond et persistant écœurement enfin.

**La CGT Educ'action est intervenue à chaque étape, à chaque obstacle et le moins que je pouvais faire, c'était de témoigner, que les camarades en soient remerciés. C'est à leur demande, que je fournis cet édifiant témoignage personnel, si douloureux soit-il.**



### ► Je suis entré à l'Éducation nationale comme Assistant d'éducation...

**... dans l'académie de Créteil, activité exercée pendant 6 ans. Je suis devenu, ensuite, par ma formation de chimiste, agent contractuel de laboratoire pendant 2 ans.**

En 2013, la MDPH a reconnu mon handicap lié à deux vertèbres fracturées, une hanche fissurée, un poignet cassé, un décollement de la rétine. À la suite d'un test passé au rectorat de Créteil, je suis devenu adjoint technique de laboratoire stagiaire, travailleur handicapé à la rentrée scolaire 2013.

Aucune mesure n'a été prise dans mon établissement scolaire pour prendre en compte mon statut de travailleur handicapé. J'ai dû ramener une grande bassine de mon domicile pour palier l'exiguïté de l'évier, problématique pour laver les fioles et les burettes. Le lave-vaisselle n'est pas adapté à l'élimination des corps gras et chimiques, cela m'oblige à relaver le matériel et me donne un surcroît de travail, préjudiciable à mon handicap. Ma chaise n'est pas adaptée à mes problèmes de dos. Le matériel d'évacuation des fumées est lourd et mobile. J'ai accepté, par souci d'alléger le travail des personnels chargés du nettoyage, de laver le sol du laboratoire et de sortir les poubelles. Les placards au sol m'obligent à me baisser. Je dois utiliser l'ordinateur alors que celui-ci m'est fortement déconseillé du fait de mon décollement de rétine.

Aucune précaution pour me faciliter la tâche de la part d'une minorité de professeurs qui ne demandent même pas aux élèves de ranger leur matériel après les TP. De plus, j'ai eu à subir des propos discriminatoires du type "fainéant" quand j'éprouvais le besoin de m'asseoir, "incompétent" n'étant pas formé en SVT, "menteur" quand j'ai eu à subir des émanations d'acide laissé dans des éprouvettes, "malhonnête" quand j'ai dû quitter plus tôt mon lieu de travail pour un rendez-vous. On n'a même pas hésité à m'envoyer chercher un produit dans une grande surface pour compenser le fait que j'avais dû quitter plus tôt mon lieu de travail. Bref, mon handicap s'apparente, dans l'esprit de ces gens, à une affabulation.

**Il y a donc de sérieux progrès à faire dans l'Éducation nationale dans la prise en charge des travailleurs handicapés.**



## ■ Témoignages de personnels en situation de handicap

### ► Les assistants sociaux et le handicap

Comme l'énonce la circulaire des missions du service social des personnels, l'action des assistants sociaux se situe à l'interface entre la vie privée et la vie professionnelle des agents. En matière de handicap, c'est on ne peut plus vrai. Le handicap impacte la vie professionnelle tout autant que la vie privée.

Ce sont bien ces deux dimensions qui sont à prendre en compte lorsqu'un salarié sollicite l'aide du service social en lien avec sa problématique de santé. Un appareil auditif, par exemple, servira tout autant sur le temps de la vie privée que sur le temps de la vie professionnelle et son financement sera multiple. Des aides de droit commun seront à mobiliser comme, par exemple, la prestation de compensation du handicap, ainsi que les aides du FIPHFP<sup>1</sup>. Pour le non initié, il est parfois difficile de se repérer à travers ces dispositifs !

Très souvent orientés par le médecin de prévention ou le médecin traitant, les agents sont souvent démunis lorsqu'il s'agit de compléter le dossier qui permettra d'obtenir la reconnaissance administrative de leur handicap auprès de la MDPH<sup>2</sup>. Dossier dont les questions laissent bien souvent les agents perplexes et qui vont parfois solliciter l'aide du service social du personnel pour y répondre : "Que dois-je mettre dans projet de vie ?" ; "Je peux demander l'AAH<sup>3</sup> ?" ; "C'est quoi la PCH<sup>4</sup> ?" ; "À quoi sert la RQTH<sup>5</sup> ?". D'autres hésitent ou refusent de constituer ce dossier par peur d'être stigmatisés ou parce qu'ils sont dans une démarche de lutte contre la maladie qui génère un handicap. Une jeune femme m'expliquait tenter de combattre la maladie dégénérative dont elle était victime, et constituer ce dossier était pour elle une forme de renoncement.

Parfois, c'est le service social qui va conseiller au salarié de constituer un dossier auprès de la MDPH<sup>5</sup>. Il y a quelques mois par exemple, j'ai reçu un agent qui bénéficiait, de façon officieuse, d'un aménagement de ses horaires. Très fatigable, avec un traitement lourd, elle n'était pas en capacité d'être présente comme ses collègues à 9 h à son poste de travail et elle débutait son activité professionnelle à 11 h. La reconnaissance du handicap permet d'obtenir de droit un aménagement de ses horaires (sur prescription

médicale du médecin de prévention). Ce statut peut donc s'avérer protecteur.

Il n'en demeure pas moins que c'est une démarche volontaire de l'agent de se déclarer auprès du référent handicap de son institution. Soumise au secret professionnel, mon rôle est d'aider, d'accompagner les personnels dans leurs démarches, leur expliquer leurs droits, les possibilités d'aménagement de poste, les financements possibles mais en aucun cas de déclarer leur handicap. À ce titre, le service social du personnel est un lieu ressource qui garantit la confidentialité des échanges.

La loi du 11 février 2005 a introduit de nouveaux droits pour les personnes handicapées et des obligations plus contraignantes pour les employeurs à travers des pénalités financières si le taux d'emploi des

bénéficiaires de l'obligation d'emploi n'atteint pas 6 % de la masse salariale.

**75 % des personnes handicapées le deviennent au cours de leur vie.** À travers ce chiffre, on peut déduire que la majorité des salariés en situation de handicap le sont devenus au cours de leur vie professionnelle. D'ailleurs, dans la très grande majorité des situations, je suis sollicitée par des agents dont le handicap est apparu suite à un accident ou à une maladie. La problématique du maintien dans l'emploi se pose donc. À mon sens, pour être efficace, elle devrait mobiliser tous les acteurs concernés (réfèrent handicap, service des ressources humaines, médecine de prévention, service social...) afin de permettre au salarié handicapé, lorsque c'est son choix, de se maintenir dans l'emploi.

Sylvaine Soubiran  
Assistante sociale, SDEN 75

<sup>1</sup> Fonds pour l'insertion des personnes handicapées de la Fonction publique

<sup>2</sup> Maison départementale pour les personnes handicapées

<sup>3</sup> Allocation adulte handicapé

<sup>4</sup> Prestation de compensation du handicap

<sup>5</sup> Reconnaissance qualité de travailleur handicapé



### Comment faire une demande aux Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ?

Le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

#### → L'aide est instruite au choix sur :

- présentation de factures acquittées (dans ce cas, le paiement intervient dans un délai de 15 jours après l'instruction favorable du FIPHFP),
- production d'un devis pro forma (dans ce cas, le paiement n'intervient qu'après l'instruction favorable du FIPHFP et la réception de la facture acquittée).

→ Saisir une demande d'aide en ligne sur la plateforme e-services sur le site internet : <http://www.fiphfp.fr/> Sur ce site, se trouve le catalogue des aides disponibles.

#### **Attention : la demande doit passer par l'employeur !**

→ Envoi des pièces justificatives nécessaires à l'instruction de la demande par courrier ou par mail :

- **Email :**  
[eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr)
- **Adresse postale :**

**Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**  
12 avenue Pierre Mendès France  
75914 Paris cedex 13.

→ Instruction du dossier auprès du FIPHFP dès réception de l'ensemble des pièces justificatives.

→ Décision du FIPHFP notifiée par courrier postal.

Une demande d'aide FIPHFP est aussi recevable lorsqu'elle concerne un agent ayant été reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique et pour lequel un maintien dans l'emploi est proposé par le médecin du travail ou de prévention au moyen d'une adaptation du poste de travail. (cf. art.3, avant dernier paragraphe, du décret 2006-501).

## ■ L'accompagnement des élèves en situation de handicap

### ► Infirmière/infirmier, maillon indispensable de la prise en charge !

**L**es missions de l'infirmier-ère scolaire s'inscrivent "dans la politique générale de l'Éducation nationale qui est de promouvoir la réussite des élèves et des étudiants, elle ou il concourt à cet objectif par la promotion de la santé des jeunes et participe plus largement à la politique du pays en matière de prévention et d'éducation à la santé". C'est en ce sens qu'elle ou il "favorise l'intégration scolaire des jeunes handicapés et des jeunes atteints de maladies chroniques".

Membre à part entière de l'équipe éducative, l'infirmier-ère, par ses compétences et sa présence au sein des établissements, est un partenaire essentiel dans la mise en œuvre de l'adaptation de l'environnement scolaire. Conseiller-ère technique auprès du chef d'établissement, des personnels, personnel ressource pour les élèves, les familles, c'est à ce titre qu'elle doit prendre une place déterminante dans la nécessaire coordination de tous les moyens humains et matériels permettant la compensation du handicap, l'harmonisation et l'élargissement des interventions au profit de l'élève.

Pourtant, force est de constater que la scolarisation de ces élèves relève plus de la volonté sans faille des équipes et des familles que des moyens mis à disposition par l'institution pour y contribuer. Le constat est affligeant... peu ou pas d'infirmier-ère dans le premier degré, des postes incomplets ou non pourvus dans de nombreux établissements du second degré. Pourtant les infirmier-ères comme l'ensemble du personnel font

chaque jour la démonstration de leur grande disponibilité à s'adapter à de nouvelles modalités d'accueil, à de nouvelles dispositions pédagogiques, malgré la méconnaissance, parfois profondément ressentie, du handicap et de sa diversité.

#### → Pour une approche professionnelle pertinente et efficace, la CGT revendique :

- que le temps de présence des infirmier-ère-s soit calqué sur celui des élèves par la création de postes en nombre suffisant,
- une formation initiale et continue commune pour tous les personnels dans les ESPE<sup>1</sup>, dès la première année de prise de fonction dans l'Éducation nationale.

#### → Nous dénonçons au quotidien :

- les moyens humains (AVS) mis en place à minima et dans des conditions précaires, voire le report des obligations de l'État sur d'autres collectivités,
- les budgets restrictifs qui partagent et saupoudrent les moyens entre chaque enfant au lieu d'allouer à chacun ce dont il a réellement besoin.

**Il est sérieusement temps de revoir la donne pour que l'État s'engage réellement dans une scolarité ordinaire et adaptée des enfants porteurs de handicap, dans le cadre de leur Projet Personnalisé de Scolarisation, de leur projet de vie !**

Sandrine Scognamiglio, SDEN 13

ESPE : École supérieure du professorat et de l'éducation



**...j'ai accompagné trois élèves différents au cours de ces deux années scolaires. Un élève en CM2 qui présentait des "troubles neuronaux" ; un élève qui était en grande section autiste, caractériel, qui fait beaucoup de crises de nerfs ; enfin, un élève inscrit en CE1 dont personne n'a, pour l'instant, vraiment défini les troubles.**

Concernant le suivi des élèves en situation de handicap, le souci majeur est d'être catapultée auprès d'un élève dont on connaît peu ou pas les troubles, ni la MDA (maison départementale de l'autonomie), ni les parents, ni bien sûr les enseignants. Je suis devenue la référente pour l'élève alors que je ne connaissais ni ses pathologies, ni ce que je devais faire pour lui être utile.

Embauchée en janvier, je n'ai pu bénéficier de la "formation d'adaptation à l'emploi" qui, dans mon académie, n'est délivrée par l'Inspection académique qu'au mois de novembre. Je suis donc restée neuf mois à accompagner des élèves sans

### ► Je suis AVS en contrat aidé depuis janvier 2013...

aucune formation, en m'adaptant "sur le tas" à des situations parfois très périlleuses.

La formation d'adaptation à l'emploi est en fait une information qui se déroule en grand amphithéâtre où 300 AVS se retrouvent. Des heures d'informations théoriques, sans échange, délivrées par des intervenants plus ou moins judicieusement choisis.

Cette formation nous est présentée comme obligatoire. Elle est de 60 h et se déroule souvent les mercredis, mais aussi des mardis ou pendant les vacances scolaires. Assister à cette formation est rébarbatif et parfois très compliqué. En effet, beaucoup d'AVS travaillent en plus de leurs 20 h pour pouvoir vivre ! Personnellement, cette formation ne m'a pas apporté beaucoup d'éléments pour m'aider concrètement dans mon travail.

J'ai la chance d'exercer dans une académie (Nantes) où les luttes ont permis de grandes avancées pour les AVS. En effet, avant les AVS en CUI/CAE n'étaient pas payés pendant les vacances. Je vous laisse imaginer ce qui pouvait rester de

nos 677 € quand on en enlevait quinze jours certains mois !

L'organisation des AVS entre eux est compliquée. Nous sommes sous deux statuts complètement différents et c'est un frein au partage de nos revendications.

Je suis en contrat aidé de droit privé (environ 28 000 en France). Mon employeur est un gros lycée de l'académie qui sert de "répartiteur" des aides de l'État. Mes responsables sont eux à l'Inspection académique. De plus, le directeur est mon "tuteur". Ce qui fait que j'ai l'impression d'avoir trois interlocuteurs qui se contredisent en permanence.

Depuis septembre 2013, je suis active dans une Intersyndicale CGT/SUD/FSU qui s'attelle à obtenir des conditions de travail décentes pour les AVS (AED ou CUI/CAE).

**Je ne sais pas si, sans l'appui et la dynamique des syndicats enseignants, j'aurais pu tenir deux années dans cet emploi précaire, mal payé, mais à grandes responsabilités !**

## ■ L'accompagnement des élèves en situation de handicap

### ► Témoignage de deux Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS)

#### ►► Peux-tu nous raconter ton parcours ?

J'ai postulé au rectorat pour un poste d'AVS en juin 2011. Suite à un entretien d'embauche, j'ai signé un contrat d'un an en CUI-CAE, contrat de droit privé de 20 h/semaine, payé 650 euros net. Mon poste a pris effet mi-septembre 2011 pour se terminer en septembre 2013 après avoir été renouvelé une fois. Une AVS s'occupe en général de deux enfants sur deux écoles différentes pour l'année scolaire.

Ce métier correspondait tout à fait à mon désir de travailler auprès d'enfants handicapés en apportant mon aide, ma sensibilité et ma créativité pour l'épauler.

Les enfants handicapés m'ont toujours attirée et intéressée dans le sens où le but n'est pas d'en faire des enfants dits "normaux" mais de les aider à tirer de leurs différences le meilleur d'eux-mêmes par la valorisation de leurs qualités et en respectant ce qu'il est possible de leur demander en fonction du ou des handicaps : aider à l'aiguillage, à l'insertion sociale en classe et dans la cour de l'école.

#### ►► Que s'est-il passé pour toi ?

Je fais court. Au bout de 2 ans et des péripéties, je n'ai plus de boulot. Contrat fini ! On vous avait prévenue ! Mais quelle hypocrisie ! et on embauche d'autres personnes à votre place que l'on jettera plus tard de la même manière.

Je suis consternée, dépitée, écœurée par tant de mépris et je me rends vraiment compte que l'on ne nous traite pas comme des humains !

Je me sens très seule car je n'ai pas de contact avec d'autres AVS à part une seule qui, un jour, me contacte en me parlant d'un collectif d'AVS "qui en veut" ! Je m'empresse d'aller aux réunions, ça fait du bien de pouvoir échanger, se lâcher sur toute cette injustice subie et qui fait mal. On se rencontre, on rigole et on y croit ! On croit qu'on va bouger tout ça parce que c'est pas possible de vivre dans une société pareille !

Nous sommes beaucoup de femmes, ouf, il y'a quelques hommes quand même ! Il semble que : emplois précaires = femmes, enfants = femmes... je crois que cette société est loin d'être évoluée comme elle croit l'être, du pipeau l'égalité !

#### ►► Où en est la lutte ?

Le collectif "*AVS 31 en colère*"<sup>1</sup> est mené tambour battant par deux personnes très impliquées faisant un boulot énorme de communication auprès des médias et des institutions pour revendiquer un vrai statut d'AVS ; chaque mois depuis octobre "*AVS 31*" demande une audience au rectorat.

Nous sommes dans l'attente du décret sur le statut d'AESH qui remplacerait celui d'AVS et qui, dans les grandes lignes, serait un minimum de 24 h/semaine pour 550 euros/mois. Au début, j'ai cru qu'ils s'étaient trompés, mais non ! (personne n'osait en parler). Chez moi, j'ai hurlé de dégoût et j'ai su qu'il n'y aurait plus d'espoir pour moi car, dans l'hypothèse tout à fait incertaine où j'aurais un poste, il est hors de question de se laisser maltraiter à ce point et de courber le dos comme des esclaves pour un truc qui n'est même pas un salaire et qui ne permet pas de vivre !

Je cherche à inventer mon métier pour ne pas faire un travail où je vais à reculons avec un goût plus qu'amer dans la bouche.

**Voilà, ce monde est plus que jamais à inventer alors j'invente...**

#### ►► Peux-tu présenter ton travail et ton parcours en tant qu'AVS ?

Mon rôle en tant qu'AVS est de faciliter l'inclusion de l'enfant au sein du groupe classe, de l'aider dans les gestes quotidiens, dans l'apprentissage, dans la manipulation de matériels adaptés, dans la prise de notes et de favoriser la communication avec l'élève et les pairs ainsi que la socialisation. Pour cela, l'observation, l'écoute et la disponibilité sont indispensables.

J'ai beaucoup apprécié ce travail. J'ai commencé j'avais tout juste 23 ans et j'ai fini à 31 ans. Pour moi, il est évident de continuer à faire ce travail, il y a beaucoup d'échanges, de partage et on y fait de belles rencontres. Je veux continuer !

#### ►► Que penses-tu de tes conditions de travail en tant qu'AVS ?

Malgré toutes les qualités qu'on peut y trouver et tout l'investissement qu'on peut donner, on n'est pas respecté. C'est une fonction et pas un métier. Nous sommes dans une réelle précarité. Après tant d'années de travail, on nous jette. C'est très difficile à accepter. Mon plus grand désir actuellement est d'être embauchée en CDI et à temps complet, d'avoir une situation stable. À cause de cette précarité, des enfants qui doivent être accompagnés se retrouvent sans AVS, les enseignants ne peuvent pas toujours gérer leur classe et avoir une attention particulière pour cet enfant. Du coup s'il n'y a pas d'AVS, l'enfant n'est pas scolarisé. Les parents, le corps enseignant et l'enfant subissent cette situation.

#### ►► Face à tant d'injustice, tu as rejoint le collectif "*AVS 31 en colère*", que faites-vous ?

Le collectif des "*AVS 31 en colère*" a pour objectif de combattre cette précarité, de faire évoluer et changer la situation des AVS. Nous nous retrouvons régulièrement pour échanger sur notre situation et essayer de trouver des solutions. Depuis que le collectif existe, il y a eu des changements positifs pour certaines personnes. Mais l'objectif est que la situation change pour l'ensemble des AVS et d'avoir la possibilité de signer un CDI à temps complet.

Nous sommes en grande partie des femmes à faire ce métier. Je ne sais pas si la précarité est liée... Mais je pense que ça n'aide pas !

Pour mon avenir proche, je souhaite vivement "avoir enfin une situation stable", reprendre mon travail d'AVS à temps complet et surtout en CDI.

**Signez la fin de la précarité !**



<sup>1</sup> "*AVS 31 en colère*" : CGT Educ'action / SNUIPP 31 / SNES 31 / Sud Éducation



## ■ Métiers de l'accompagnement à la personne

### ▷ "CPC du travail social et de l'intervention sociale"

*Cette Commission Paritaire Consultative (CPC) est chargée de l'élaboration des diplômes et les formations correspondantes. Dans ce cadre, elle fusionne les différents diplômes qui existent actuellement dans le champ de l'accompagnement à la personne, en intégrant la question de l'accompagnement des jeunes en situation de handicap.*



Le gouvernement propose un diplôme de niveau V. Les membres de la CPC (dont la CGT) ont une toute autre vision de ce que pourrait être ce niveau de diplôme.

La CGT considère que le niveau V doit être le palier d'entrée dans la filière pour les professionnels de ces métiers. Par contre, pour l'accompagnement des jeunes en situation de handicap, la proposition des membres de la CPC serait de créer un diplôme de niveau IV. Une véritable filière serait ainsi définie, pour ces métiers, avec de vraies perspectives d'évolution de carrière. La plupart des autres confédérations siégeant à la CPC soutiennent ces propositions ; pour l'instant, le gouvernement les refuse.

Il va sans dire que les questions budgétaires n'y sont pas étrangères : un diplôme de niveau IV n'induit pas la même grille salariale qu'un diplôme de niveau V.

Pourtant, la proposition des membres de la CPC permet la constitution d'une filière de métiers cohérente qui tient compte des besoins des personnes accompagnées.

► La CGT opte pour :

- un droit universel à compensation de la perte d'autonomie, quel que soit l'âge, dans le cadre d'un service public qui en permette la prise en charge solidaire au sens de la Sécurité sociale,
- le libre choix, pour les familles et pour les personnes en perte d'autonomie, entre le maintien à domicile et la prise en charge par des structures adaptées à leurs besoins,
- la qualité des prises en charge et le soutien aux aidants,
- la nécessaire responsabilité quant au financement qui ne doit pas être reporté sur les générations futures ou sur l'impôt.

► La CGT considère que le financement de la perte d'autonomie et du handicap relève de la Sécurité sociale avec la garantie d'un financement solidaire pour faire face aux "aléas de la vie de la naissance à la mort", dans le cadre d'un service public sous maîtrise publique d'aide à l'autonomie.

Matthieu Brabant



## La CGT Educ'action revendique !

**Tous les élèves en situation de handicap doivent pouvoir trouver leur place à l'école, dans des conditions d'apprentissage dignes ! De ce fait, les personnels qui les accompagnent doivent être en nombre suffisant et formés.**

La CGT Educ'action revendique la titularisation de tous ces salarié-e-s, quel que soit leur contrat, sans condition de concours ni de nationalité et avec une formation adaptée (de niveau IV). Dans cette logique, il est indispensable de créer un métier sous statut de la Fonction publique répondant aux missions d'AESH.

Pour la CGT Educ'action, ces personnels doivent se voir proposer un temps complet qui intègre les temps de réunion et de synthèse des équipes de suivi de scolarité, de concertation avec les enseignants, de préparation...

**Concernant les personnels en situation de handicap, la CGT Educ'action exige que les CHSCT puissent réellement jouer leurs rôles.** Cela va avec une réelle prise en compte des risques psychosociaux dans l'Éducation nationale, et un arrêt de la pression hiérarchique, voire du harcèlement que subissent certains personnels. Un accès réel à la médecine du travail et à la médecine de prévention doit être garanti. Enfin, les personnels en situation de handicap ne doivent plus être mis de côté, l'accès et le maintien dans l'emploi doit être garanti.

**La CGT siège au Comité national du Fonds pour l'Insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPHFP).** Elle y défend un développement de ce fonds, alors qu'il est de plus en plus difficile, pour le FIPHFP, de remplir ses missions dans un cadre budgétaire contraint. Les personnes en situation de handicap méritent mieux que des intentions : il s'agit, enfin, plus de 19 ans après la loi du 11 février 2005, de passer aux actes !

# Rencontre...

Yann CHAPA

Professeur d'EPS

Lycée Janson de Sailly, Paris



## ■ Peux-tu nous décrire ton parcours ?

J'ai commencé à travailler dès 17 ans. Tout d'abord, pour me confronter au monde du travail, puis progressivement, pour assumer mon indépendance, à l'issue de mes études en STAPS. J'ai alors multiplié des emplois en CDD, en cumulant jusqu'à six employeurs de manière concomitante. Si la fibre de l'Éducation nationale était déjà présente (AED, professeur d'EPS vacataire), j'associais ces activités à d'autres, pour des raisons financières. Professeur de judo, dans différentes structures associatives, agent d'accueil pour une association, animateur pour des collectivités territoriales, j'ai connu nombre de semaines pour lesquelles le travail s'étendait du lundi au dimanche !

À l'arrivée de ma fille en 2007, j'ai souhaité mettre un terme à tous ces emplois précaires. Motivé pour stabiliser ma situation professionnelle, j'ai accepté la première opportunité. Je suis devenu agent de vente pour une entreprise de serrurerie, mon premier CDI ! Cette expérience dans le secteur privé, dans un domaine nouveau pour moi, a constitué un déclic. Je faisais des facturations, pour plusieurs centaines de milliers d'euros. Le fruit de mon travail était un salaire au SMIC. J'ai découvert les pressions hiérarchiques, pour quelques dizaines d'euros de prime. Après une ultime expérience dans le privé, en tant que coach sportif, je suis devenu en 2009 professeur d'EPS titulaire de la Fonction publique. Activité que j'exerce depuis 2010 au sein de la cité scolaire Janson de Sailly à Paris, et dans laquelle, je me sens tout à fait épanoui...

## ■ Pourquoi as-tu choisi l'EPS ?

Je suis quelqu'un de passions. La pratique d'activités sportives m'a beaucoup apporté. Ce sont aussi des rencontres de personnes auxquelles je me suis identifié. Et puis, il valait bien mieux, pour nos jeunes, que je fasse le choix de l'EPS plutôt que celui d'une langue étrangère !

## ■ Que peux-tu nous dire sur ta discipline, tes satisfactions, les difficultés ?

L'EPS est une discipline d'enseignement tout à fait singulière. Son histoire, son statut actuel, la représentation de chacun, en témoignent. Je

crois en sa légitimité absolue. Son évolution est un miroir de notre société. Aujourd'hui, elle est perçue, à raison, comme un moyen de raccrocher des élèves en échec dans notre système scolaire. Elle permet de valoriser, chez ces derniers, des compétences singulières. Elle est, également, un enjeu de santé publique, dont l'importance ne va cesser de croître dans les années à venir.

Vous me posez la question des satisfactions. La plus grande est, sans doute, celle qui permet, lors des conseils de classe, de valoriser des élèves en échec. Notre fonction nous permet aussi nombre de projets, qui pour chacun, apportent leurs lots de satisfactions. Partir en séjour aux sports d'hiver, former nos jeunes au PSC1 (premiers secours), créer une émulation autour d'un tournoi de futsal, tout au long de l'année, en sont autant d'exemples...

Les difficultés, quant à elles, sont liées aux problèmes régulièrement dénoncés de l'Éducation nationale. Je suis de ceux qui pensent, par exemple, que l'efficacité des apprentissages est intimement liée aux effectifs réduits du nombre d'élèves par classe. Tant que ce débat ne sera pas pris en compte par nos décideurs, le système restera malade et ne cessera de laisser des milliers de jeunes sortir de celui-ci sans diplômes, et sans estime de soi...

## ■ Quand et pourquoi as-tu adhéré à la CGT ?

Très tôt ! Déjà dans le privé. Et c'est pour moi, comme une évidence. La conquête des acquis sociaux est attaquée de toute part. La croyance de nos dirigeants, dans l'économie libérale, a conduit, depuis plusieurs décennies maintenant, à pousser dans le sens de l'austérité. Une chasse à la réduction du "coût du travail" et au démantèlement des services publics s'est engagée et a été exacerbée par la crise de 2008.

C'est la force des salariés que de pouvoir s'unir et défendre l'idée que le problème de notre économie n'est pas "le coût du travail". Il est injuste que les solutions qui prétendent être salvatrices pour notre économie, se fassent au détriment des salaires, de la protection sociale, des services publics et du code du travail.

La force de la CGT est d'être claire et unie face à cette problématique. C'est pour cela qu'elle peut compter sur mon adhésion, et, je l'espère, celle du plus grand nombre.

Je crois aussi que les enjeux sociétaux doivent transcender notre corporation. C'est le sens que je donne à mon engagement au sein de la CGT Educ'action.

Enfin, dans les débats qui agitent l'Éducation nationale, je veux souligner la singularité de ce syndicat. La CGT Educ'action a toujours défendu l'harmonisation des différents statuts des personnels enseignants. Professeur d'EPS, c'est une chose à laquelle, je suis éminemment sensible. On peut rappeler le choix de la CGT de voter contre le décret Peillon car, entre autres, il n'y avait de pondération ni pour les PLP ni pour les professeurs d'EPS...

## ■ Es-tu élu au CA ?

Avec mes camarades du SNES, nous avons monté une liste commune (SNES-CGT), dans laquelle je suis élu depuis deux ans. Le rôle d'élus CGT est nécessaire au sein des instances telles que les CA. Outre la défense du service public qui est le bien commun, la présence d'élus CGT éclaire les débats, par la sensibilité qui lui est spécifique.

## ■ Quel est pour toi le rôle de l'Éducation nationale ?

Elle est et demeurera une pierre angulaire de notre société. En revanche, son efficacité à former des citoyens lucides, cultivés, diplômés et autonomes, à mettre sur le même pied d'égalité l'ensemble des jeunes, dont elle a la charge, et sans distinction aucune, demandera une véritable réflexion, de réelles volontés politiques et des moyens qui ne peuvent qu'être substantiels.

*Interview réalisé par Michèle Schiavi*

## Travail, Salaires Public/Privé

*Les réformes sur les retraites se suivent et se ressembleront tant qu'il n'y aura pas une approche radicalement différente sur la taxation des profits et des revenus du capital. Le système par répartition s'effrite, les durées de cotisation s'allongent, les taux de cotisation s'élèvent et les alignements des régimes se font par le bas.*

### **Le droit à la retraite est une revendication forte de la CGT**

avec une durée de cotisation en regard de la réalité des durées d'activité professionnelle (actuellement en moyenne autour de 36 ans), un taux de remplacement (dernier salaire brut et retraite brute) au minimum de 75 %, une évolution de la pension indexée sur le salaire moyen,...

Nous vous présentons dans cet article un travail d'analyse technique permettant de faire un état des lieux dans notre secteur professionnel. Les comparaisons entre les différents régimes de retraite sont en général complexes, mais il s'agit, ici, de cas types "à carrières égales" entre enseignants du public et enseignants du privé. Les retraites du privé sont l'addition de la retraite de base (calculée sur les 25 meilleures années), des retraites complémentaire et cadre et enfin de la retraite additionnelle voire de celle de l'IRCANTEC. La retraite du public se calcule sur la base d'un taux de 75 % du salaire des six derniers mois (le plus élevé).

#### Objectifs :

Comparer le binôme Carrière/Retraite entre le public et le privé et projeter son évolution. Le dernier travail finalisé par notre organisation datait de 2006.

#### **Deux modèles sont retenus (ci-contre) :**

- la carrière vue du "côté de l'enseignant",
- la carrière vue du "côté de l'État".

### Modèle "côté de l'enseignant"

#### À travail égal salaire égal ?

- La loi Guerneur de 1977 a modifié l'article 15 de la Loi Debré et prévu l'égalisation de la situation sociale des maîtres contractuels et agréés des établissements sous contrat avec celle des fonctionnaires de l'État.
- La Loi Censi de 2005 a institué un régime de retraite additionnel pour les agents du privé pour compenser le différentiel persistant sur les retraites.
- Si pour le législateur, ce dernier élément venait parachever un travail entamé en 1977, nous verrons qu'il n'en est rien !

Nous avons défini un périmètre minimum de comparaison sur des éléments salariaux communs pour un départ en retraite en 2033, au terme de carrières complètes sur une échelle de PLP avec avancement à l'ancienneté. Cette date correspond à un démarrage de carrière en 1992, date à laquelle ont été institués les concours dans le privé permettant le même démarrage indiciaire que dans le public.

Les calculs se font sur les différents historiques (taux et valeurs) et leurs prévisions : à savoir, la convergence entre les régimes de retraite de la Fonction publique et ceux du secteur privé, avec alignement progressif des taux de prélèvement applicables aux fonctionnaires et aux salariés.

#### Lecture :

- Si les enseignants du public et du privé perçoivent le même salaire brut sur leur carrière théorique, l'enseignant du privé perçoit un salaire net nettement inférieur et cotise près de 40 000 € de plus notamment en cotisations salariales retraite.
- Les retraites obtenues ont un taux de remplacement respectif de 71 et 75 %
- La retraite du privé est estimée ici à 100 € de plus que celle du public.

#### Constats et analyse :

Ce calcul à taux réels permet de projeter un état du système sur l'avenir. Il mesure l'impact progressif et la montée en puissance des nombreuses réformes. Ce résultat *en apparence à l'avantage du privé* est à pondérer fortement notamment pour les personnes partant à la retraite actuellement :

- carrières souvent très incomplètes et concours pas toujours ouverts,
- parcours chaotiques : maître auxiliaire, adjoint d'enseignement, accès à l'échelle des certifiés/PLP,
- équilibrage du différentiel de par la montée en puissance du Régime Additionnel de la Fonction publique (RAFP), de l'ordre de 30 € mensuel en 2047 pour notre simulation minimale.

**Il est au final indécent de concevoir que les efforts consentis par les agents du privé durant leur carrière ne seraient récompensés qu'une fois en cessation d'activité.**

#### Départ à la retraite au 31.12.2033

	PUBLIC (1)	PRIVÉ (2)
<b>Carrière à l'ancienneté</b>	<b>Certifié/PLP</b>	<b>Certifié/PLP</b> (concours à partir de 1991)
Revenu Brut / Carrière	1 338 485,62 €	1 338 485,62 €
Cotisation Retraite / Carrière	120 417,85 €	160 329,79€
Autre Cotisation / Carrière	120 417,85 €	120 740,55 €
Revenu Net / Carrière	<b>1 097 649,92 €</b>	<b>1 057 415,27 €</b>
Dernier salaire mensuel net	<b>2 615,94 €</b>	<b>2 565,75 €</b>
Montant net retraite mensuelle	<b>2 143,12 €</b>	<b>2 253,31 €</b>
Rapport Retraite brute / Salaire brut	71,24 %	75,24 %
Taux de rendement	21,36 %	16,87 %

Différentiels	Privé / Public
Différentiel Cotisations / Carrière (2-1)	<b>39 911,95€</b>
Différentiel Salaire net / Carrière (2-1)	<b>- 40 234,66 €</b>
Différentiel retraite mensuelle nette / Carrière (2-1)	<b>110,20 €</b>



## Travail, Salaires Public/Privé

### Modèle "côté de l'État"

Les données issues des Loi de Finances permettent de définir un profil moyen d'enseignant du privé et du public :

- indice moyen réel, avec bonification indiciaire, considéré comme indice de milieu de carrière et lissé sur une amplitude de -120 points + 120 points,
- prise en compte des autres éléments salariaux moyens supplémentaires...

Cette méthode permet de prendre en compte de façon satisfaisante les carrières incomplètes ou chaotiques du privé.

#### Lecture :

- Le salaire mensuel moyen net d'un enseignant du privé est de 2 161 € contre 2 410 € pour le public, cela représente un différentiel de 125 000 € sur une carrière.
- Sur une carrière complète, l'enseignant du privé aura cotisé près de 40 000 € de plus pour sa retraite qui, au final, sera à peine supérieure (si l'on prend en compte une RAFP à plein régime).

#### Constats et analyses :

- Le taux de remplacement du public (67,43 %) est moindre que précédemment car ce calcul prend en compte l'importance des primes (moins bien valorisée par le RAFP).
- Cette simulation mesure, hélas, assez bien où l'on est réellement sur l'égalisation des situations.

- Le coût d'un enseignant du public pour l'État (59 000 € annuels) est conforme avec notre travail sur les moyens (cf PEF n°126 et 128). Il est, rappelons-le, largement grevé par la charge du Compte d'Affectation Spéciale Pensions, alors que le coût de l'équilibre des retraites du privé n'est pas incorporé par Bercy.

#### » Quelles revendications ?

Cette dernière donnée permet de mieux comprendre à nouveau l'intérêt de l'État au maintien d'un système concurrentiel à l'enseignement public même si ce dualisme n'a jamais fait ses preuves. Il semblerait bien qu'il s'agisse d'une logique purement comptable.

Ce serait une erreur politique de croire que nos élus et techniciens des ministères ne prennent pas en compte ces données au moment de l'élaboration des projets de loi de finances. Les vœux pieux de "refonda-

tion de l'école" et de "priorité pour la nation" sont alors amèrement révisés.

On peut mesurer aussi la difficulté technique liée à notre revendication historique d'intégration dans un grand service public et les freins concrets à des passerelles d'une famille d'enseignement à l'autre et donc d'un mode budgétaire à un autre, voire d'un statut à un autre.

#### Rappelons-nous la loi Censi de 2005.

Elle a permis le passage au Régime Spécial des Fonctionnaires (RSF) pour la maladie et les accidents du travail. Même si cela a été indéniablement un plus pour les agents du privé, la seule motivation pour l'État était bien de réduire ses dépenses !

Dès 2006, il reconnaissait lui-même : "Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2005, les maîtres et documentalistes contractuels et agréés, à titre définitif ou provisoires, sont affiliés au régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires. Les suppléants et les maîtres délégués demeurent soumis aux règles antérieures. Ceci se traduit par une économie, en année pleine, de 140 millions d'euros.", alors qu'il estimait la dépense supplémentaire liée à la retraite additionnelle à 28 millions d'euros.

#### Pourquoi, ce qui a été possible pour le RSF, ne le serait-il pas pour le passage au régime des pensions civiles et militaires ?

Notre *revendication principale* [au titre de l'égalisation indispensable des situations et de ce qui a été fait en 2005], ne devrait-elle justement pas passer par cette première réforme ? Il n'y aurait alors plus d'obstacle technique à ce que des personnels puissent passer du privé au public en cours de carrière par exemple. En l'attente d'un véritable statut d'agent public, nous disposerions des mêmes droits !

La loi 2014-40 prévoit même une bascule au régime IRCANTEC pour la retraite complémentaire à échéance de 2017. On se rend compte [quand l'État peut ou veut] que cela est associé à d'énormes économies. Mais c'est une autre histoire...

Départ à la retraite au 31.12.2033  
(profil moyen)

	PUBLIC (1)	PRIVÉ (2)
Revenu Brut / Carrière	1 463 849,86 €	1 378 296,79 €
Cotisation Retraite / Carrière	124 429,72 €	164 170,87€
Autre Cotisation / Carrière	124 429,72 €	124 521,27 €
Revenu Net / Carrière	<b>1 214 990,43 €</b>	<b>1 089 604,65 €</b>
Cotisations patronales / Carrière	1 012 842,54 €	451 770,55 €
Dernier salaire mensuel net	<b>2 881,52 €</b>	<b>2 689,83 €</b>
Montant net retraite mensuelle	2 224,79 €	2 285,61 €
Rapport Retraite brute / Salaire brut	67,43 %	73,21 %

Carrière	PUBLIC	PRIVÉ
Coût moyen annuel ETP	<b>58 968,87 €</b>	<b>43 573,03 €</b>
Salaire net moyen	<b>2 410,70 €</b>	<b>2 161,91 €</b>

Différentiels	Privé / Public
Différentiel Cotisations / Carrière (2-1)	<b>39 741,15 €</b>
Différentiel Salaire net / Carrière (2-1)	<b>- 125 385,78 €</b>
Différentiel retraite mensuelle nette (2-1)	<b>60,82 €</b>



## Assistant-e-s d'éducation : ne rien lâcher en fin d'année !

*S'il est une catégorie de précaire qui est soumise à l'arbitraire de certains employeurs indécents, c'est bien celle des Assistant-e-s d'Éducation (AEd).*

Comme tous les agents non-titulaires, ils sont tributaires du renouvellement (ou pas) de leur contrat, ceci sans explication écrite obligatoire. En effet, la décision de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est pas constitutive d'une décision administrative individuelle défavorable soumise à motivation (CAA<sup>1</sup>, n° 12NT01757, 11.04.2014). Néanmoins, il peut incomber à l'admini-

nistration de justifier, au besoin devant le juge, de la réalité de l'intérêt du service à ne pas renouveler l'engagement d'un agent non-titulaire, *donnant satisfaction*, et d'établir le motif d'intérêt général qui aurait pu légalement justifier le non renouvellement (CAA de LYON, n° 12LY22805, 18.03.2014). Enfin, il appartient à l'administration, dans tous les cas, de respecter un délai de

prévenance (art. 45 du 17 janvier 1986). La décision notifiant l'intention de ne pas renouveler un contrat doit intervenir au moins un mois avant le terme du contrat, soit avant le 1<sup>er</sup> août pour un contrat à échéance au 1<sup>er</sup> septembre (Conseil d'État, n° 353572, 05.07.2013, Tables du Recueil Lebon).

<sup>1</sup> Cour Administrative d'Appel de Nantes

Dans deux décisions récentes, les Tribunaux Administratifs ont donné raison, avec le soutien du secteur juridique de la CGT Educ'action, à des Assistantes d'Éducation.

→ Une Assistante d'Éducation d'un lycée militaire n'avait été informée que le 12 août du non-renouvellement de son contrat (Tribunal Administratif de Versailles, n° 1001968, 15 novembre 2013). La justice condamne l'administration à lui verser 750 €.

→ Dans une décision encore plus exemplaire, le Tribunal Administratif de Montreuil a condamné lourdement un collège de Seine-Saint-Denis qui avait interrompu un contrat au 1<sup>er</sup> septembre alors que l'échéance arrivait normalement en décembre. L'Assistante d'Éducation a obtenu 1 000 € pour éviction irrégulière et 2 000 € au titre du préjudice moral (TA de Montreuil, n° 1306066, 17 avril 2014).



Il convient donc, en cette fin d'année scolaire, d'être particulièrement vigilant, pour les AEd et les autres agents non-titulaires, sur les conditions de renouvellement de contrat, au regard du droit.

Philippe Péchoux, Secteur droits libertés, actions juridiques

## Contre la banalisation du racisme à Châteauroux



*La CGT Educ'action 36 a porté plainte contre l'auteur de méls racistes. Le Tribunal de Châteauroux a condamné celui-ci à 1 000 € d'amende, à 2 000 € de dommages et intérêts ainsi qu'au remboursement des frais d'avocat. Il n'y a pas de petite victoire contre la banalisation du racisme. Explications de José-Manuel Félix, Secrétaire général de la CGT Educ'action 36.*

■ *Qu'est-ce qui a motivé votre action en justice ?*

La CGT Educ'action 36 a été particulièrement choquée suite à la réception de deux courriels racistes, révisionnistes et menaçants dans sa boîte mël les 19 et 26 juin 2013. En effet, suite aux propos tenus par le recteur de l'académie d'Orléans-Tours en 2011 sur les enfants issus de l'immigration et leurs prétendus faibles résultats scolaires, nous avons reçu un premier courriel le 19 juin 2013 qui explique, à l'aide d'une pseudo étude scientifique, la persistance de "races" avec des QI différents selon les continents. Le QI le plus faible serait, selon cette "étude", en Afrique et en Australie.

Le deuxième courriel qui date du 26 juin 2013 est encore plus inquiétant avec des menaces envers notre syndicat ["Nous nous souviendrons de vous"] et en présen-

tant les gens du voyage comme des parasites et des voleurs de poulets et de cuire. De tels propos sont inqualifiables et dangereux pour la cohésion sociale.

■ *Comment expliques-tu que la CGT Educ'action 36 ait été ciblée ?*

Cette attaque peut s'expliquer par notre présence en faveur de la régularisation des familles sans-papiers, notre action auprès des enfants sans-papiers dans le premier degré et dans les lycées, et bien sûr nos interventions dans la presse face aux propos tenus par le recteur en 2011.

■ *Qu'avez-vous décidé ?*

Début juillet 2013, nous avons tenté de porter plainte directement au commissariat de Châteauroux mais en vain. Les policiers de service estimaient que ces courriels ne relevaient pas d'une plainte mais seulement d'une main courante. La semaine suivante, nous avons décidé de déposer un recours directement auprès du

Procureur de la République de Châteauroux avec copie au Préfet de l'Indre.

Après une attente de près de 9 mois, nous avons reçu un avis d'audience pour le mardi 15 avril 2014 à 9 h au Tribunal de police de Châteauroux. **Étant donné l'importance des propos tenus à l'encontre de notre syndicat, notre assemblée générale des adhérents du 1<sup>er</sup> avril 2014 a décidé de recourir à un avocat pour mener à bien notre action juridique.**

■ *Et au-delà de l'action juridique ?*

La CGT Educ'action 36 a réuni différentes organisations politiques, syndicales et associatives (CGT Educ'action36, FSU36, LDH36, Planning familial36, NPA36) pour un rassemblement le 15 avril au Tribunal de Police. **Il était du devoir des organisations signataires de lutter au quotidien contre la banalisation des propos racistes et révisionnistes.**

## La Collective vit son premier congrès de l'UNSEN !

*La Collective s'est créée le 30 novembre 2012. Ce congrès a été l'occasion de rappeler rapidement les conditions et les raisons de sa création et de faire un premier bilan de cette année et demie d'activité.*

Lorsque nous avons décidé de nous réunir entre militantes, c'était sur deux constats. **Le premier** était celui de notre difficulté collective à prendre en compte les revendications féministes. La question des négociations sur les accords égalité Femmes/Hommes et leur application dans notre ministère avait été posée de manière récurrente depuis plusieurs Commissions Exécutives nationales (instance de direction de la CGT Educ'action), sans que cela ne soit réellement pris en charge. Il était insatisfaisant de répéter la nécessité de prendre en charge cette question et que cela reste de l'ordre de la déclaration d'intention, la première raison était donc de se retrouver entre militantes pour investir collectivement, réinvestir peut-être, le champ des revendications féministes. **Le deuxième constat** était lié à la montée du sentiment collectif qu'il n'était pas toujours facile d'être une femme militante dans nos collectifs syndicaux.

Notre première réunion, nous a confirmé qu'il s'agissait bien de constats et d'envies partagés, nous avons aussi pu mesurer notre plaisir à nous retrouver ensemble et notre volonté de construire puis porter des revendications féministes dans la CGT Educ'action. Depuis, il y a eu deux réunions de la Collective et des publications d'articles et de "4 pages" en direction des syndiqué-e-s et des salarié-e-s.

### → Trois axes de travail ont été déterminés collectivement

- **Le premier est celui des revendications liées à l'égalité Femmes/Hommes au travail et dans la vie quotidienne.** Nous nous sommes donc intéressées aux questions de carrière et de rémunération des femmes. Nous sommes en train de construire un questionnaire pour interroger les femmes salariées de notre secteur sur leur travail et leur ressenti sur la question de l'égalité.

- **Le second est celui de l'École.** À travers l'orientation, les manuels, certaines pratiques pédagogiques, l'organisation du travail, notre système scolaire véhicule et entretient des stéréotypes. Ceux-ci participent à la perpétuation d'un modèle sexiste qui cantonne principalement les filles dans six grandes catégories professionnelles du secteur tertiaire, mais contribue aussi à conforter un modèle féminin dont les qualités centrales sont le soin, l'application, l'organisation pratique, reproduisant ainsi les inégalités toujours très fortes dans le temps passé aux tâches ménagères. Il est également urgent de défendre une éducation à la sexualité et au droit à disposer de son corps dans les programmes scolaires, à l'heure où l'on entend revenir les discours moralistes et sexistes des réactionnaires de droite et d'extrême-droite partout en Europe.

- Enfin, nous avons décidé de porter au débat **la question de la féminisation de nos collectifs militants**, l'attention qui doit y être portée si on ne veut pas que cela reste une phrase tellement répétée qu'on en oublie le sens et la nécessité.

Tout ce qui permettra que les militantes se sentent également légitimes pour animer, renforcer, diriger la CGT Educ'action et que, dans notre syndicat, nous portions bien dans nos pratiques quotidiennes l'égalité que nous revendiquons dans nos textes et qui n'est pas celle de la société dans laquelle nous vivons.

Vous l'aurez compris, pour les militantes qui se sont réunies, ont échangé, produit des articles, de la réflexion, du matériel militant, **le bilan est très positif**. Nous avons commencé à réinvestir le champ revendicatif de l'égalité, à le remettre dans nos débats syndicaux, cela s'est fait de manière très collective. Pour les militantes syndicales que nous sommes, créer un collectif pour élaborer et porter des revendications est évidemment très positif... c'est ce à quoi nous aspirons toutes et tous dans notre vie quotidienne de syndicaliste.

**Notre syndicalisme de transformation sociale est un outil indispensable pour gagner l'égalité au travail, à la maison, à l'école et avancer vers la construction d'une société plus juste !**

### La soirée organisée par la Collective au Congrès de Seignosse

#### → Question de l'égalité Femme/Homme

**Cette soirée sur la question de l'égalité Femme/Homme à l'initiative de la Collective était une première.** Elle a prolongé le débat de l'après-midi où l'origine de la Collective, sa forme, son travail depuis sa création et ses propositions pour l'avenir ont été présentés. Bien que trois commissions se réunissent en même temps, mobilisant bon nombre de camarades, plus de 80 congressistes, femmes et hommes, ont participé à la discussion pendant plus de deux heures. Cette participation montre l'intérêt porté à la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Après une introduction générale, la soirée s'est articulée en trois temps : les inégalités et les stéréotypes dans la société, dans l'école et dans la vie syndicale.

Un quizz lors de la première partie a permis à chacun et chacune de s'interroger et d'échanger sur les réalités des inégalités, notamment sur les questions de retraites, de reconnaissance des qualifications et de la pénibilité.

Les expressions couramment entendues et porteuses de stéréotypes ont ouvert la seconde partie. Le diaporama sur les manuels scolaires montrant des filles avec bébés ou rouleau à pâtisserie en main et des garçons avec burette d'huile et clé à molette, ont fait sourire tellement ils semblaient datés. Les affiches de la dernière campagne de promotion pour les métiers de l'enseignement où l'on voit une jeune femme qui rêve de ce métier et un jeune homme dont c'est l'ambition, ont fait réagir l'assistance.

C'est par des blagues sexistes (pas drôles !) qu'a débuté la troisième partie, suivies par des vidéos de la Confédération sur les stéréotypes dans le syndicat.

**De nombreux témoignages** ont illustré les situations d'inégalités : différence de traitement relatif au nombre d'années pour accéder à un grade supérieur lors des CAPA, différence liée au genre dans l'orientation, y compris pour celles ayant choisi une filière scientifique (chimie lourde pour les garçons, chimie fine pour les filles donnant accès à des métiers de la cosmétique ou de la parfumerie), ...

Certains ont même affirmé que la situation se dégradait.

Des expériences en lien avec les "*Abdc égalité*" ont été relatées, par exemple, dans la formation des enseignants.

**Des propositions** pour continuer le travail entamé ont émergé de la discussion : constitution d'une liste de diffusion pour être au courant du travail de la Collective, élaboration d'un matériel spécifique à destination des femmes pour les élections professionnelles.

Fabienne Bodin

Marie Buisson



## Élections professionnelles : l'occasion de porter les valeurs de la CGT !

**R**éunie en congrès national du 19 au 23 mai 2014, la CGT Educ'action s'est dotée d'un projet d'école pour une École émancipatrice, qu'elle est prête à défendre, avec les personnels, dans la lutte et dans la rue.

Cette lutte devra se traduire dans les urnes en novembre/décembre 2014 lors des élections professionnelles par une progression du vote CGT et de sa représentativité, pour donner plus de poids et de légitimité aux valeurs défendues par la CGT.

►► La recherche de candidat-e-s pour les élections, c'est l'affaire de tou-te-s, maintenant !

**1 Pourquoi être candidat-e ?**  
Être candidat-e sur une liste CGT, c'est permettre le vote CGT partout et pour tou-te-s.

**2 Qui peut être candidat-e ?**

Tou-te-s les adhérent-e-s peuvent être candidat-e-s, pour permettre le dépôt de listes CGT dans un maximum de corps et dans tous les Comités Techniques.  
Tou-te-s les adhérent-e-s peuvent aider à la recherche de candidat-e-s en contactant des sympathisant-e-s CGT.

**3 Comment être candidat-e ?**

En contactant les militant-e-s de la CGT Educ'action dans les écoles/établissements, et en remplissant une déclaration de candidature fournie par le SDEN.

**4 Où être candidat-e ?**

- Sur la liste CAP (Commission Administrative Paritaire) correspondant à son corps au niveau départemental (Instits/PE) ou académique voire nationale.  
- Sur la liste CT (Comité Technique) académique, voire nationale.

**Pour des listes CGT partout,  
pour un maximum d'élu-e-s CGT,  
je suis candidat-e CGT**



►►► Attention... dépôt des listes : 16 octobre 2014

### ► Nouveauté 2014 : Personnels de laboratoire

Après la fusion des personnels de laboratoire de l'Éducation nationale dans le corps des ITRF en 2011, la CGT Educ'action avait déposé des listes pour les Adjoints techniques et Techniciens de Recherche et Formation. Ces listes sont partagées par la CGT Educ'action et la FERC-SUP (avec cinq sièges CGT, 21 listes ATRF).

**La nouveauté pour les élections 2014, c'est le vote des personnels TRF des lycées et collèges au Comité Technique Ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CTMESR).**

Ce vote se fera par correspondance avec l'envoi du matériel de vote au domicile des personnels.

**Il nous faut donc trouver des candidats pour le CTMESR. La CGT se doit d'être présente au sein de cette structure.**

Ces modifications obligent les élu-e-s à jongler entre les deux instances, entre deux milieux : le scolaire et le supérieur, ce qui n'est pas sans poser quelques difficultés.

Nous rappelons que la principale revendication de la CGT et des personnels est

le retour au sein du ministère de l'Éducation nationale.

Depuis 2011, la CGT organise l'ensemble des personnels de l'EN dans une même structure.

Dès maintenant, nous devons engager toutes nos forces pour faire progresser la CGT Educ'action.

*Merci de faire remonter vos candidatures aux CAPN et au CTMESR, au plus vite, auprès de l'UNSEN ou de votre SDEN.*

*Chrystelle Rissel*

# La direction de la CGT Éduc'action

VIII<sup>ème</sup> Congrès de l'UNSEN - Seignosse (40), 19-23 mai 2014

## Commission Exécutive

BARABINOT	Yvon-Yvan	PLP	JOLLY	Jean-Yves	PLP
* BAREK	Sarra	Contractuelle	KRASNOPOLSKY	Pablo	PLP
BARTOLI	Catherine	PLP	LE PICHON	Olivier	PLP
BESSELIEVRE	Maxime	PLP	LE ROY	Marc	PE
* BILIEC	Yannick	PLP	* LEVECOT	Hugo	PE
BLANCS	Denis	Certifié	MARCILLOUX	Michael	Certifié
BRABANT	Matthieu	PLP	* MARFAING	Frédéric	PLP
BUISSON	Marie	PLP	MOREAU	Mathieu	PLP
CADOT	Claude	Certifié	OLSAK	Fabrice	PLP
CANDAS	Jacques	Retraité	PACOUTET	Roland	Retraité
CASTELLANI	Nadine	Certifiée	PECHOUX	Philippe	Certifié
CHABERT	Fabienne	PE	* PEREZ	Matthias	PLP
CHAMPOUSSIN	Olivier	PLP	* PETIT	Jean-François	PLP
CLEMENT	Marie-Anne	PLP	PRINZ	Catherine	PLP
* CONSTANTIN	Mireille	Assist. sociale	* PRUDHOMMEAUX	Karine	C. Tech. Sociale
CRETEUR	Brigitte	Certifiée	RAKOWSKI	Véronique	PLP
* DE CHIVRE	Luc	Certifié	RISSEL	Chrystelle	P. de Laboratoire
DESIRE	Patrick	PLP	* RITCHIE	Claude	Certifiée
DOLE	Franck	PLP	* ROCHE	Sabrina	Certifiée
* DUBOIS	Eric	PLP	SCHEIRLINCK	Franck	PE
* DULGER	Julia	SAENES	SCOGNAMIGLIO	Sandrine	Infirmière
DURAND	Francois-Xavier	PE	SERRE	Samuel	Agrégé
* FABBRIZIO	Lucie	Contractuelle	SEVERINO	Vincent	PLP
FERRAND	Lionel	PLP	SINOT	Jérôme	PE
* GABRELLE	Mireille	PE	SZYDLOWSKI	Patrick	PLP
* GERARD	Olivier	Certifié	VANDEMAELE	Patrice	Retraité
GIORGETTI	Magali	Assist. sociale	VAULOT	Corinne	PLP
GODARD	Christophe	Certifié	VRIGNAUD	Alain	PLP
* GRANGIER	Michel	PLP	VUILLET	Isabelle	PLP
GRIMAL	Jean	Instituteur	* YAHATENE	Malik	Certifié
HEISSERER	Véronique	PLP	* ZAPARTY	Ghislaine	PE
* INGELAERE	Raynald	P. Direction			

## Commission Financière de Contrôle

CHARPIN	Daniel	Retraité
ROUF	Françoise	Retraitée
SENECHAL	Hervé	PLP

\* Nouveaux membres de la Commission Exécutive



Matthieu Brabant

## Le Bureau de la CGT Éduc'action

### → Ceux qui "partent"...

**Yvon Guesnier** part en retraite après avoir assuré l'animation du pôle "École".

**Christophe Godard, Philippe Péchoux, Samuel Serre** n'étaient pas candidats au Bureau, ils restent membres de la Commission exécutive.

### → Ceux qui "arrivent"...

**Claude Cadot, Jérôme Sinot, Michaël Marcelloux.**

### → Ceux qui "poursuivent"...

La Commission exécutive a réélu au Bureau de l'Union :

**Catherine Bartoli, Matthieu Brabant, Nadine Castellani, Brigitte Créteur, Patrick Désiré (Secrétaire général), Magali Giorgetti, Jean-Yves Jolly (Administrateur), Catherine Prinz, Alain Vrignaud.**

## À quoi ressemblait le congrès ? Quelques chiffres...

### → Diversité ?

257 délégué-e-s présent-e-s, dont 31 représentant-e-s de la Section Nationale des Retraités.

PLP : 54 % ; certifié-e-s : 21 % ; PE : 16 % ; ATSS : 4 % ; 5 CPE ; 3 agrégé-e-s et 8 non-titulaires.

### → Âge ?

49 ans : âge moyen des congressistes (47 ans, en 2011, à Guidel).

La plus jeune : 27 ans ; la moins jeune : 77 ans.

Moins de 35 ans : 13 %

De 35 à 45 ans : 28 %

De 45 à 55 ans : 30 %

De 55 à 65 ans : 26 %

Plus de 65 ans : 3 %.

### → Parité ?

Les femmes représentaient 41 % de l'ensemble des délégué-e-s. Seules, 23 femmes ont été élues à la CE/CFC parmi les 66 membres, soit environ 35 %. Pour rappel, les femmes représentent plus de 50 % des adhérent-e-s de notre organisation syndicale !

## Le congrès... comment ils/elles l'ont vécu ?

### ► Des novices propulsées au coeur du débat !

*Ce 8<sup>ème</sup> congrès de la CGT Educ'action était pour nous le premier.*

C'est une expérience intellectuelle intense et riche, vivre le fonctionnement démocratique du syndicat est la meilleure manière de l'assimiler. Nous avons découvert une organisation rodée où tout le monde peut s'exprimer dans le respect et l'écoute, même si les avis sont différents.

Entraînées par l'effervescence du congrès, nous nous sommes inscrites aux commissions d'amendements "*Projet d'école et transformation de la société*" et "*Repères enseignement professionnel*". Expériences épuisantes mais qui nous ont permis de mieux saisir la subtilité du choix du vocabulaire pour amender un texte, découvrir le travail qui est fait afin de ménager les différentes susceptibilités et bien entendu mieux comprendre les choix d'orientation idéologiques qui s'affrontent.

Lors des nombreux échanges de groupes (commissions d'amendements et séances plénières), nous avons pu entendre les arguments des uns et des autres, défendant des idées parfois contradictoires, mais processus indispensable pour aller tous dans la même direction.

Grâce à notre participation à ce congrès, nous avons compris l'organisation générale de la CGT Educ'action et les revendications syndicales défendues. Certaines nous semblent encore un peu floues au vu de la multitude d'amendements adoptés, mais une cohérence s'est affirmée.

À l'occasion de rencontres avec des camarades des différents SDEN, nous avons pu comparer les pratiques au niveau départemental, ce qui nous permettra sans doute d'évoluer dans la nôtre.

Nous revenons dans notre SDEN 87-23, motivées "à bloc" pour relayer les orientations adoptées mais surtout avec des nouvelles idées d'interventions concrètes sur le terrain grâce notamment, à l'intervention de la Collective lors du congrès. Nous dirons donc que nous avons vécu une expérience syndicale commune plurielle et de haut niveau !

*Carine Morillo, 36 ans,  
PLP biotechnologies en SEGPA*

*Véronique Dubuis, 37 ans  
Prof de maths en Collège*

*SDEN 87 et 23 (acad. de Limoges)*

*PS : on amenderait bien la suppression des deux derniers mots... humilité oblige !*

### ► Soirée-débat avec Ugo Palheta sur l'évolution de l'enseignement professionnel



Ancien doctorant et chercheur associé à l'Observatoire sociologique du changement (OSC), **Ugo Palheta** est Maître de conférences en Sciences de l'Éducation à l'Université de Lille-3.

*"Il s'agirait au minimum de prendre au sérieux le projet d'une école démocratique et émancipatrice. Mais plus profondément, la domination scolaire - et dont une des dimensions est la domination des filières générales sur les filières professionnelles - est un sous-produit de la division sociale du travail sur laquelle est fondé le capitalisme, qui implique une séparation stricte entre travail de conception et travail d'exécution (pas seulement "manuel").*

*Si l'on souhaite œuvrer à l'émancipation, c'est elle qu'il importe de combattre, aussi bien d'un point de vue pédagogique que sur un plan syndical et politique".*

(Propos recueillis lors de l'entretien dans le *Perspectives* n° 122, janvier 2013).

J'ai trouvé ce débat avec Ugo rafraîchissant car l'exposé introductif, très clair, expliquant les problèmes de la formation professionnelle d'un point de vue de la lutte de classes a permis de revenir sur les fondamentaux des idées qui sont à l'origine de l'existence de la CGT. Il a permis un débat interactif sur les priorités que l'on doit donner à l'activité des militants syndicaux, d'une manière plus libre que dans le congrès lui-même où je me suis sentie cernée par la nécessaire expression des SDEN ayant déposé les centaines d'amendements sur les textes. J'ai donc eu, là, l'occasion de dire mon sentiment que la CGT Educ'action a tort de s'engager ainsi à se positionner sur des questions pédagogiques et un projet d'école. En effet, ces questions divisent les personnels, alors qu'il nous faut créer des solidarités sur des revendications unifiantes, comme la diminution des effectifs des classes. Nos employeurs nous combattent en disant que ce sont les méthodes pédagogiques qu'il faut remettre en cause et, ainsi, ils arrivent à décourager les collègues de revendiquer davantage de moyens pour faire le travail, en les culpabilisant. Porter les discussions sur la pédagogie ne me semble, dans ce contexte, pas la bataille à mener. Il est plus urgent de militer pour convaincre les enseignants qu'ils doivent défendre leurs intérêts de salariés opposés à ceux de leurs employeurs comme n'importe quel travailleur au lieu de se croire investis de la responsabilité de la "mission" du service public d'éducation alors que cette responsabilité est en réalité celle de leur employeur.

*Témoignage de Maryse Lépron*



## Le congrès... comment ils/elles l'ont vécu ?

**Gisèle BROCA, 74 ans, Sden 06, PLP Lettres Histoire, Retraitée**



"Vieille routière des congrès" (environ dix en tant qu'active et deux en qualité de retraitée), je m'étonne encore que la discipline syndicale soit à rappeler parfois.

Dommage que le temps réservé à l'aspect technique et informatique des votes pour les élections professionnelles -qui semble être peu "informé" puisque le ministère n'a toujours pas finalisé- soit trop long et ait empêché une vraie réflexion sur la politique de ces élections.

Débats riches sur le projet d'école : bien des portes ne sont qu'entre-ouvertes mais elles le sont pour être poussées.

Débats riches sur le projet d'école : bien des portes ne sont qu'entre-ouvertes mais elles le sont pour être poussées.

**Dominique MARCHAL, 44 ans, Sden 33, PLP Lettres Histoire**



Le congrès national est un moment important de la vie du syndicat et je suis très satisfait d'avoir pu y assister avec l'ensemble de la délégation girondine. Pour notre académie, le fait que ce congrès se déroule "à domicile" lui donnait une tonalité particulière. Avec l'ensemble des délégués, de nombreux camarades de nos cinq départements (Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantique) sont venus pour participer à la logistique nécessaire à son déroulement et à la bonne tenue de ses travaux.

Le débat général, en lien avec le rapport d'activité, a permis de réaffirmer le positionnement de la CGT Educ'action comme un syndicat de lutte et de transformation sociale ; et c'est pour moi un point capital.

Sur les discussions concernant les différentes résolutions et repères, cela a parfois semblé un peu long et donné lieu à certains débats centrés plus sur la forme que sur le fond.

Néanmoins, cela témoigne du souci démocratique de notre organisation afin de permettre à tous les syndicats départementaux de défendre leur point de vue lorsqu'ils le jugent nécessaire. Il y aurait beaucoup d'autres choses à retenir comme, par exemple, l'intervention de la Collective qui marque l'attachement de la CGT Educ'action à la cause féministe.

Une semaine très riche donc pour renforcer notre conviction qu'il ne faut rien lâcher !

**Malika MANI, 29 ans, Sden 59, PE en SEGPA**



C'est mon premier congrès. Le plus intéressant est évidemment d'écouter les arguments des autres, d'y répondre et de voter en toute connaissance de cause.

Le Sden du Nord m'a donné l'opportunité de participer à ce congrès afin de découvrir une autre facette du syndicalisme. Dans notre délégation, chacun a la parole et les moyens de s'exprimer librement (pour preuve, chaque délégué a participé au débat, même moi pour qui ce fut la première intervention).

Ce qui me choque, c'est de ne pas toujours avoir de débat avant le vote d'un amendement (ex : définition de la notion de lycée unique...) ; le fait de perdre du temps sur des sujets futiles comme la féminisation des textes qui mobilisent beaucoup de syndiqués, alors que les questions du Bac pro 2 + 2 posent moins débat ! Et, qu'en tant que Femme, le congrès m'ait réduite à des "petits -e entre tirets"!

**Frédéric MARFAING, 38 ans, Sden 65, PLP Electronique**



C'est ma deuxième participation à un congrès de l'UNSEN, mais la première en tant que délégué consultatif étant SR de l'URSEN Midi-Pyrénées.

Ce qui engendre d'ailleurs la sensation d'être peu acteur et de subir quelque peu les débats.

Quels sont les sentiments qui ressortent de cette semaine ? Un enrichissement des discussions, qu'elles soient en ou hors séances.

Des rencontres humaines riches et nombreuses que peu de situations personnelles, professionnelles ou militantes nous permettent d'avoir.

Un bémol tout de même en termes d'organisation : le fait que les camarades présidents et/ou rapporteurs de commissions aient aussi participé à la rédaction des textes, m'a profondément gêné.

**Sandra GAUDILLERE, 43 ans, Sden 71, Certifiée Documentation**



Ce congrès à Seignosse est le premier auquel j'assiste, qui plus est en tant que SG de mon Sden.

Partie le sourire aux lèvres à force d'entendre mes camarades vanter les joies d'un congrès (camaraderie, formation militante...), j'ai déchanté dès le premier soir. Je me suis en effet inscrite dans la commission des candidatures, "pour voir", et pour défendre les candidatures que je portais. À l'heure où la CGT revendique la féminisation de ses structures, c'était aussi, pour moi, une façon

d'appliquer les règles. Dans une commission d'une vingtaine de personnes, nous n'étions que cinq femmes. De plus, nous avons appris très vite que les candidatures féminines n'étaient pas assez nombreuses pour arriver à une parité. Enfin, les deux premiers noms rayés par leur Sden ont été ceux de femmes. Volontaires nous a-t'on expliqué...

J'ai également été surprise de l'accueil des revendications féministes. Lors des débats, la plupart des revendications de la Collective ont été soutenues par des hommes. Dans le même temps, un collectif féministe local demande l'abandon de la féminisation des textes, réclamée au niveau confédéral, sous le prétexte fallacieux du manque de lisibilité. Alors que de nombreuses études montrent que des mesures radicales et des collectifs non mixtes sont souvent nécessaires pour parvenir à la parité, cette demande est dommageable (Dossier "Travail, germe et société", Ed. La Découverte).

En conclusion, même si le congrès est effectivement formateur pour une jeune militante, il va tout de même me rester un sentiment de malaise au vu de certains comportements.

# "Les Samedis de papiers" : une initiative réussie

Les mois de mai et juin ont été marqués par des rassemblements chaque samedi devant la Sorbonne à Paris, à l'appel du RESF et des syndicats lycéens (FIDL, UNL), pour que la loi régularise et que cesse la criminalisation des mineurs isolés.

*"L'abstention record, la victoire du Front national, l'enlèvement de l'UMP et ses affaires de droit commun, l'humiliation du président de la République, du gouvernement et du Parti Socialiste qui entraînent toute la gauche dans la débâcle, imposent un changement de politique. Urgent et radical. Dans tous les domaines. Partis, syndicats, associations, individus, devront en tirer les conséquences, chacun sur son terrain, pour que renaisse l'espoir de changer collectivement les choses".*



Chagall, Flóra Tristan, Romain Gary, Gainsbourg, Ionesco, Modigliani, Apollinaire, Sonia Delaunay, Marie Curie, Picasso... auraient-ils été expulsés en 2014 ? (Photo J-Claude Saget)

Cette analyse du contexte général a conduit le RESF dans son domaine à lancer "Les Samedis de Papiers". Chaque samedi de mai et juin, sur la place de la Sorbonne qui en a vu d'autres, des rassemblements exigeaient la régularisation de droit des lycéens sans-papiers, la prise en charge de tous les mineurs isolés étrangers, et un titre "vie privée et familiale" à leur majorité.

Le bilan de la circulaire Valls du 28 novembre 2012, dite de "régularisation", et l'annonce d'un projet de loi qui aggrave l'héritage Sarkozy appelaient une riposte : "9 477 parents d'enfants scolarisés régularisés en 2013. Par contre, seuls 2 106 travailleurs ont été régularisés, la quasi-totalité d'entre eux se trouvant dans l'impossibilité de produire les documents exigés par les préfetures en dépit de leurs années de présence et de travail. Pareil pour les lycéens : 327 régularisés seulement. Plus de 90 % d'entre eux n'entrent pas dans les critères imposés. De fait, depuis la circulaire Valls, il est devenu encore plus difficile que sous Sarkozy d'obtenir la régularisation des élèves". Les préfets s'abritent derrière son application.

Paris. Des délégations sont venues d'un peu partout. Le 3 mai, des camarades de la classe de Gor, élève arménien du lycée Vincent d'Indy de Privas (Ardèche) l'ont accompagné pour exprimer leur colère contre les menaces d'expulsion qui frappent sa famille, débou-tée de l'asile. Le 17 mai, une délégation du LP Corot à Beauvais venait soutenir Ngombo, libéré le matin même du CRA d'Oissel. Cet ancien mineur isolé mis à la rue par l'ASE avait reçu une OQTF et été assigné à résidence. C'est en allant pointer au commissariat qu'il avait été arrêté. Il était convoqué pour son examen CAP pendant sa rétention, mais qu'importe l'avenir d'un jeune.



Le lycée Hector Guimard devant la Sorbonne (Photo Anthony Jahn)

Le 31 mai, il y avait une foule de plusieurs centaines de personnes. Outre des lycées parisiens (Hector Guimard, Edith Piaf...), est venue une délégation de deux lycées de la région lyonnaise (Décines et Oullins) dont deux élèves étaient en prison à Corbas : Alkasim et Narek, arrivés mineurs en France et sans famille, avaient été pris en charge par l'ASE. Soumis à des tests d'âge osseux, dont tous les scientifiques contestent la fiabilité, ils ont été décrétés majeurs, interpellés, jugés en comparution immédiate, condamnés et incarcérés sur le champ. Quatre mois de prison ferme, 260 000 € à rembourser à l'ASE et 5 ans d'interdiction du territoire pour l'un, deux mois de prison ferme "seulement" pour le second. "Copé, Guéant, Cahuzac, Tapie sont libres. Alkasim et Narek sont en prison. Le symbole d'une politique ! Celle-là même qu'il est salutaire de voir combattue par la jeunesse, les lycéens et les étudiants, les organisations attachées aux valeurs de démocratie et de solidarité mais aussi par les militants et les élus des partis de gauche -socialistes compris- !", réagit le RESF. La Cour d'Appel de Lyon a libéré Narek le 6 juin, se déclarant incompétente pour juger de son âge. L'utilisation des tests d'âge

osseux pour dénier l'état de minorité et supprimer des droits est contraire à l'éthique médicale. Honte aux médecins qui acceptent de devenir des auxiliaires de police en violation du serment d'Hippocrate. Les tests d'âge osseux doivent être abandonnés !



Les jeunes d'Orléans accusent le Conseil général du Loiret "Indignité générale" et xénophobie (Photo Pierre Lafrance)

La prise en charge des mineurs isolés est une mission confiée aux conseils généraux. Avec les politiques d'austérité, certains trouvent la charge trop lourde et décrètent une forme de préférence nationale. Outre les tests osseux, certaines ASE ont l'ordre d'user de divers stratagèmes pour éliminer les mineurs étrangers. Ainsi le conseil général du Loiret, dans un arrêté du 10 avril 2014, subordonne l'accueil de mineurs étrangers à une double condition : qu'il existe une place disponible et que le jeune produise un certificat médical prouvant qu'il n'est pas infecté par le virus Ebola. Le 7 juin devant la Sorbonne, une cinquantaine de jeunes du Loiret sont venus dénoncer cette "indignité".

Impossible de citer toutes les personnalités qui sont venues exprimer leur solidarité aux "Samedis de papiers"<sup>1</sup>. Des responsables d'associations (LDH, GISTI, CIMADE...), de syndicats (CGT, FSU, Solidaires, FIDL, UNL), des élus, y compris du PS, des dirigeants politiques nationaux : Pierre Laurent (PCF), Danielle Simonet (PG), Jean-François Pélissier (Ensemble !), (Olivier Besancenot (NPA)... Preuve que "Les Samedis de papiers" ont formalisé un large courant d'opinion.

L'initiative se conclut par les Assises régionales du lycéen et de la lycéenne sans-papiers le vendredi 27 juin au Conseil régional d'Ile-de-France.

La rencontre nationale du RESF, les 5 et 6 juillet à la Bourse du Travail de Bobigny, sera l'occasion, au dixième anniversaire de sa fondation, d'ouvrir de nouvelles perspectives.

<sup>1</sup> Tous les détails sur le site [www.educationsansfrontieres.org](http://www.educationsansfrontieres.org)