

Octobre 2015, N°138, Prix 1€

# PERSPECTIVES

*education formation*



travail, salaire, dignité

## Sommaire

p. 2	Actu : loi "déontologie"
p. 3	Édito
p. 4/5	Premier degré
p. 6	Collège/Lycée
p. 7	Enseignement pro.
p. 8	Formation pro.
p. 9	Non-titulaires / ESPE
p. 10/11	- Personnels Administratifs - Personnels de Laboratoire
p. 12	Interpro

**p. 13 à 16 - Dossier :  
Salaires et temps de travail**

p. 17/18	Actualité
p. 19	La Collective
p. 20/21	Pédagogie
p. 22/23	Enseignement privé
p. 24	Internationale de l'Éducation
p. 25	Abécédaire : M comme ...
p. 26	Page pratique
p. 27	Vie syndicale
p. 28	RESF



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

Je souhaite :

- ✓ me syndiquer
- ✓ prendre contact

PEF 138

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



Syndicat de la  
Presse Sociale

# Loi "déontologie" : pour une véritable rénovation du statut

**Le statut général des fonctionnaires, tel qu'adopté en 1983, visait quatre objectifs majeurs :**

→ consacrer la notion de "fonctionnaire-citoyen" qui plaçait les agents dans une situation statutaire et réglementaire par rapport à l'administration,

→ offrir à tous les agents une carrière en étendant les garanties de la FPE aux agents publics territoriaux et hospitaliers,

→ affirmer l'unité statutaire de la Fonction publique dans le respect de la diversité,

→ mettre en exergue trois principes essentiels : l'égalité (d'accès au grade et de traitement), l'indépendance (face à l'arbitraire administratif et aux pressions extérieures) et la responsabilité (impliquant la capacité d'initiative de l'agent).

Une profusion législative (en moyenne sept modifications par an !) ne résulte pas seulement de la nécessaire adaptabilité du statut. Elle reflète aussi et surtout l'acharnement mis par les gouvernements successifs, notamment de droite, à revenir sur les acquis.

Ainsi, la loi mobilité de 2009, a introduit l'intérim dans la FP, a étendu encore la possibilité de contrats et a créé, à travers la position de réorientation professionnelle, la possibilité de licencier un-e fonctionnaire pour motif économique. La loi "Warssmann II" a instauré les Groupements d'Intérêt Public (GIP) comme nouvelle forme d'administration, recrutant, quelle que soit la nature de l'activité, des salarié-es régi-es par le code du travail. En 2012 encore, un amendement à la loi "Sauvadet" instaurait des dispositions particulières de cer-



tification des comptes des syndicats de la Fonction publique dans l'objectif de valoriser financièrement la mise à disposition de temps syndical.

**La loi déontologie : un processus chaotique**

Face à cette litanie de mauvais coups les agents-es des trois versants de la Fonction publique attendaient des changements d'orientation significatifs de la part du gouvernement. Cette attente était d'autant plus importante que, d'une part, la nouvelle majorité quand elle était dans l'opposition affrontait la droite sur ces sujets et que d'autre part, les mesures attendues de restauration et rénovation du statut n'ont pas ou pratiquement pas d'incidence budgétaire. Les premières déclarations de Marylise Lebranchu, annonçant, en réponse aux revendications syndicales notamment de la CGT, son intention d'une grande loi pour célébrer les 30 ans du statut, paraissaient volontaristes dans ce domaine.

C'était sans compter sur l'affaire Cahuzac dont l'aboutissement fut la démission du ministre du budget en mars 2013.

Pour répondre à cette crise, le gouvernement concocta, dans la précipitation, un projet de loi relatif à la "transparence de

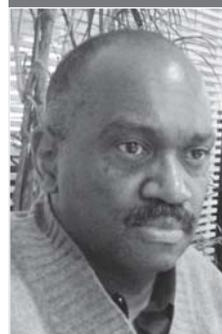
la vie publique" et décida de transposer ces dispositions dans le statut général alors même que pour les agents-es publics-ques ces sujets sont déjà largement traités par le statut, le code pénal et la jurisprudence.

Les conditions même de préparation et de présentation du projet de loi sur "la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires" posent donc question puisqu'elles nourrissent à l'encontre des agents-es publics-ques qui ne sont concerné-es en rien par l'affaire Cahuzac, des suspicions de manquement aux règles de probité et de déontologie.

••• suite en p. 18

Directeur de publication : Alain Vrignaud - Rédactrice en chef : Pauline Schnegg  
Conception de la "Une" : Bertrand Verhaeghe - Maquette : Annie Balbach - Périodicité : bimestrielle  
CPA : 0620 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*

**L**e 2 juin 2008, six organisations syndicales de la Fonction publique, dont la CGT, ont signé avec le gouvernement les accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social. L'objectif affiché de ce texte était de renforcer la place de la négociation dans la Fonction publique.

Deux ans après leur signature, les Accords de Bercy ont été traduits par la loi du 5 juillet 2010, relative à la rénovation du dialogue social, qui met en avant le principe de l'accord majoritaire pour valider les négociations entre l'État et les organisations syndicales. C'est dans ce cadre qu'ont été menées les négociations sur le protocole d'accord portant sur les Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) des agent-es de la Fonction publique.

Il faut noter que le gouvernement a imposé d'emblée des discussions mêlant carrières et rémunérations, écartant ainsi en préalable toute discussion sur la valeur du point d'indice qui sert de base aux rémunérations de la Fonction publique.

Cette décision unilatérale a fait peser une lourde hypothèque sur l'intérêt même des discussions. Une note récente du ministère de l'Éducation nationale indique pourtant que le salaire net moyen des personnels de ce ministère a diminué de 1 % en euros constants, diminution due principalement au gel des salaires des fonctionnaires subi depuis 2010. Le salaire net d'un-e professeur-e des écoles débutant-e est passé, par exemple, de 1 649 € en 2013 à 1 634 € en 2015.

Certes, des éléments du protocole proposé représentent des avancées comme la conversion d'une part des primes en points d'indice, le passage en catégorie A de la filière médico-sociale ou un plan d'action visant à garantir l'égalité professionnelle femmes/hommes, mais beaucoup d'autres choses sont inacceptables.

Tout d'abord, le calendrier proposé qui prévoit l'entrée en vigueur des principales mesures à partir de 2017, 2018 ou 2020, sans prendre en compte les échéances électorales de 2017 susceptibles de peser sur la mise en place effective de l'accord. Ensuite, les propositions sont diffuses et leur application n'est pas datée, par exemple la garantie de dérouler une carrière complète sur deux grades, en renvoyant les discussions sur les modalités d'application à des discussions par ministère. Le texte prévoit également la mise en place d'un 3<sup>e</sup> grade, probablement sous la forme de grade à accès fonctionnel liant la rémunération de l'agent-e à l'emploi qu'il/elle occupe. Enfin, que dire du salaire de début de carrière prévu, par exemple, pour un-e enseignant-e certifié-e à moins de 1 900 € brut alors que le salaire de début de carrière proposé par le gouvernement Sarkozy dans le cadre de la masterisation était à 2 000 € brut.

**Après avoir consulté très largement ses syndicats, la CGT, première organisation de la Fonction publique, a décidé de ne pas signer le protocole d'accord PPCR, rendant les non-signataires majoritaires.**

Manuel Valls a immédiatement annoncé vouloir mettre en œuvre cet accord minoritaire au mépris de la loi de juillet 2010. Cette décision inadmissible du Premier ministre porte un coup sévère à la notion même de dialogue social.

**Pour la CGT, la question salariale reste un axe de revendication majeur qui doit être porté avec les personnels pour créer le rapport de force qui permettra une véritable hausse du pouvoir d'achat.**

*Montreuil, le 12 octobre 2015*

## Mobilité... Ce n'est pas joué !

*Pour beaucoup d'enseignant-e-s, la rentrée c'est l'occasion de retrouver les collègues, les élèves, les salles de classe, les parents et toutes les bonnes résolutions pour l'année à venir.*

Malheureusement, pour de très nombreux-ses collègues, c'est aussi l'obligation de repartir sur les routes, de quitter la famille et les amis, et de retourner travailler à des centaines de kilomètres de chez eux/elles. En effet, dans les écoles, beaucoup d'enseignant-es ne travaillent pas au pied de leur domicile pour plusieurs raisons : première nomination dans un département ou une académie limitrophe, mutation professionnelle de leur compagne-compagnon, garde partagée des enfants... Années après années, ils/elles cherchent alors à muter pour se rapprocher de leur lieu de vie sociale. Et c'est là que le parcours du/de la combattant-e débute. Pour ce faire, ils/elles vont à nouveau participer de la mi-novembre à début décembre 2015 à la phase informatisée du mouvement national en formulant des vœux de mutation sur Siam. Et attendre avec fébrilité, voire découragement, les résultats au mois de mars 2016...

Si le droit à la mobilité est un droit accordé à tout-e fonctionnaire, rien ne lui garantit la possibilité de l'obtenir. C'est ce que l'administration et les tribunaux administratifs rappellent violemment pour le moment. Et les résul-

tats des mutations des dernières années l'attestent malheureusement! En 2015, le taux de personnels ayant obtenu un vœu de mutation était quasiment le plus bas depuis 10 ans.

Globalement, seulement 21,67 % (539 personnes sur 16 330 candidat-es) des collègues ayant formulé une demande ont obtenu satisfaction contre 42,74 % en 2005. Et parmi ces personnes, moins de 40 % sont des rapprochements de conjoint-es (ils étaient 61 % en 2005).

**Pas besoin de grande analyse pour comprendre que le droit à la mutation précédemment cité n'est pas respecté, même pour des priorités légales comme le rapprochement de conjoint-es ou le handicap (article 60 du code de la Fonction publique).**

Depuis plusieurs années, la CGT Educ'action dénonce cette situation dramatique pour les personnels qui se retrouvent le plus souvent à devoir choisir entre vie privée et vie professionnelle. Ces éloignements et séparations sont douloureux psychologiquement et physiquement.

Comment imaginer que les collègues peuvent être disponibles à 100 % pour remplir leurs missions d'enseignement ? La CGT Educ'action a interpellé à plusieurs reprises le ministère de l'Éducation nationale qui a consenti, depuis 2013, à faire des efforts au moment des ajustements de juin et à fluidifier les mutations nationales pour les années suivantes. Mais aujourd'hui, à quelques semaines de

l'ouverture des opérations de mutation, où sont les actes ? Que sont devenues les promesses d'hier ? Si nous avons noté davantage d'ajustements cet été que les années passées, le résultat reste un immobilisme qui maintient un système de mutation hérité des années 70. Dépassé avez-vous dit ? Pour que la situation change et que les collègues soient réellement considéré-es, la CGT Educ'action exige que le ministère de l'Éducation nationale engage une véritable politique volontariste et prenne des engagements forts : fin du calibrage départemental (véritable entonnoir), modification de l'algorithme qui gère les permutations informatisées, respect de l'article 60 de la loi 84-16 sur la mobilité prioritaire et du droit à mutation de tout-e fonctionnaire. Et surtout, il faut recréer des postes en nombre suffisant pour permettre une meilleure fluidité du mouvement entre départements. En attendant, nous constatons qu'il n'y a eu aucune réunion de concertation préalable dans les académies pour définir les besoins en personnels et fixer des seuils de mouvement, aucune réunion au ministère pour écouter les propositions de notre organisation syndicale... Rien ! Le silence est assourdissant pour les collègues qui attendent.

**Pour la CGT Educ'action, plus que jamais, gérer des personnels ne veut pas dire gérer des chiffres ! Plus que jamais, nous serons auprès des collègues pour faire valoir leurs droits. Plus que jamais nous appelons les personnels à ne pas louper les dates légales et nous leur demandons de nous informer de leurs vœux pour que nous suivions leurs dossiers. C'est collectivement que nous avancerons contre des pratiques qui maltraitent les salarié-es.**

*Jerôme Sinot*



## La REP +

### Au-delà des promesses, quelle réalité ?

Pour les écoles ayant bénéficié de la nouvelle carte de l'enseignement prioritaire, intégrer la REP + c'était la promesse d'obtenir un-e maître-esse supplémentaire par école, la scolarisation des enfants de moins de 3 ans dans chaque réseau, des formations et des concertations à hauteur de 9 demi-journées, un fond académique pour des actions pédagogiques et l'animation des réseaux, un-e infirmier-ère scolaire supplémentaire et un-e assistant-e social-e dédié-e au premier degré dans les réseaux, une prime revalorisée et un accès favorisé à la hors classe, le jackpot en quelque sorte... La réalité est bien différente !

#### État des lieux...

► Concernant le **pilotage** et l'organisation des REP+ : s'ils sont bien du ressort de l'IEN en fonction des moyens locaux, ce sont bien plus la carte scolaire et la dotation académique qui influencent les orientations que les réalités de terrain.

#### ► Multiplier les classes de Très Petites Sections (TPS) ?

En réalité, peu ont été créées... Si le nombre de classes spécifiques a été porté à 900 depuis 2012, cela reste une goutte d'eau au regard des 350 réseaux, surtout quand on sait que certaines ne sont pas en réseaux d'éducation prioritaire. Surtout, ces créations se confrontent à la faiblesse des dotations en postes qui ne permet pas d'accompagner les montées pédagogiques ni de répondre aux nouvelles missions. À cela il faut ajouter la baisse des dotations budgétaires aux collectivités locales qui empêchent l'attribution de personnels (ATSEM), de locaux et de moyens adaptés. Ainsi, par exemple, Bobigny a refusé l'ouverture d'une seconde classe de TPS prétextant des problèmes financiers...

► L'**organisation des stages de formation et des temps de concertation** varie beaucoup trop en fonction du nombre des membres, mais aussi des moyens ! D'où de grosses disparités par circonscriptions qui les organisent à leur guise et leur envie. Ainsi, dès le 1<sup>er</sup> septembre, dès la première semaine et en pleine période de rentrée, les concertations ont été programmées alors que les collègues ont bien évidemment autre chose en tête. Plus encore, dans certains cas, les concertations sont fixées le soir, impactant la vie personnelle des collègues et entraînant des frais supplémentaires (déplacement et garde d'enfants). Reconnaissons quand même qu'en étant organisées, ces formations sont bien une des rares promesses tenues...

► **Vraiment plus de maîtres-ses que de classes par école ?** Ces postes sont bien peu nombreux et parfois partagés entre plusieurs écoles. En exigeant la rédaction d'un projet en amont de l'implantation de postes, le ministère a donc placé les collègues et les écoles en concurrence alors même que le ministère n'était pas en mesure d'en implanter dans toutes les écoles relevant du dispositif ! En conséquence, un dispositif dilué sur le territoire, y compris en REP +.

► **Les moyens de remplacement** (Brigades ou Zil) dédiés à couvrir les décharges des REP + (en fonction de l'organisation locale) ont été créés. Ces personnels interviennent sur des remplacements courts (d'une demi-journée à deux journées) pour libérer les collègues et leur permettre de participer aux concertations et aux formations. Dans les faits, ces postes, souvent très difficiles du fait de la durée du remplacement et du manque d'expérience, ont été couverts principalement par des néo-titulaires. Par ailleurs, peu de réflexion a été menée sur l'organisation des stages. En effet, libérer tous-tes les collègues d'une même école en même temps, qui plus est hors des murs, pose des problèmes de fonctionnement.

► **Enfin, quid des assistant-es sociaux-ales dédié-es au premier degré ?** Il s'agit en réalité, comme pour les infirmiers-ères scolaires, d'un accroissement de charge pour les collègues des Réseaux Éducation Prioritaire.

Des améliorations sont indispensables et doivent garantir le maintien des concertations pendant le temps de service, le développement de la formation continue pour tous-tes mais surtout un abaissement du nombre d'élèves par classe, levier majeur de la démocratisation scolaire. Au lieu de tout cela, nous avons eu droit à l'augmentation et la densification des effectifs partout, REP + compris. Et pour cause, dans tous les cas, les besoins nouveaux (*Plus de maîtres-ses que de classes*, scolarisation des élèves de moins de 3 ans, et postes de brigades REP +), n'ont pas fait l'objet de dotations spécifiques et ont donc amputé d'autant les dotations académiques !

**En définitive, Éducation prioritaire, mais pas trop...**

Fabienne Chabert

## La Réforme du collège nous concerne toutes et tous

*Dès l'article 1 du décret que le gouvernement a signé au soir de la grève majoritaire du 19 mai, le ton est donné : la réforme du Collège consolide la place du socle commun de connaissances, de compétences et de culture dont la logique est d'abord économique.*

### → Une École de l'employabilité

En se contentant d'un minimum de savoirs utilitaristes, elle fait allégeance à une École de l'employabilité basée sur une approche par compétences dictée par les exigences patronales. Le venin de la stratégie de Lisbonne se diffuse en vantant "l'esprit d'entreprise" et en mettant systématiquement en relation éducation, formation et marché du travail comme l'atteste la mise en place d'un Enseignement Pratique Interdisciplinaire (EPI) appelé "Monde économique et professionnel".

Cette confusion des genres n'est pas faite pour relancer la voie professionnelle que le ministère, dans ses beaux discours, juge "essentielle pour la France". Trente ans après la naissance du Bac Pro (dont aucun bilan n'a été tiré), il présente l'apprentissage comme la voie royale vers l'emploi, en dénigrant la voie professionnelle qui, pourtant, réussit mieux à moyen et long termes et enfin il donne la main aux régions (et au patronat) pour gérer l'offre de formation.

Pivot de notre système éducatif, le collège est avant tout une usine à tris qui met en place un processus de sélection reproduisant assez fidèlement les classes sociales. Après quatre ans, d'humiliations en résignations, il n'ouvre pas sur un lycée donnant le choix entre les trois voies traitées à égale dignité mais met en avant le modèle de la voie générale (qui coûte aussi moins cher) et confine trop souvent les voies technologique et professionnelle à un rôle de remédiation voire de relégation. Cette réforme va entériner ce triste constat et même le renforcer !

### → Au lycée général et technologique

Il serait bien naïf de sous-estimer la nocivité et la portée de cette réforme. Ayant déjà subi les mêmes mesures

(globalisation des horaires d'enseignements à effectifs réduits sans aucun fléchage disciplinaire, accompagnement personnalisé qui se fait le plus souvent en classe entière, autonomie des chefs d'établissements associée à la mise en concurrence des élèves et des personnels...), il y a fort à parier qu'après le bilan de la réforme Chatel prévu à l'automne par le ministère, un nouveau cycle de réforme du lycée s'annonce qui ne manquera pas de s'appuyer sur... la réforme du Collège !

### → Le premier degré

Bien que situé en amont, le premier degré sera également touché par cette réforme. Le rattachement de la 6<sup>ème</sup> au cycle 3 avec son flot de réunions, sans aucune concertation incluse dans le temps de service, alourdira la charge de travail des personnels et le conseil École/Collège, mis en place à marche forcée, risque d'aboutir à une dérégulation supplémentaire en droite ligne

d'une réforme des rythmes scolaires qui n'a fait que creuser les inégalités territoriales et sociales.

### Il faut que cesse la dérive libérale dans l'Éducation

La grande cohérence des réformes, du primaire jusqu'à l'enseignement supérieur, quel que soit le bord politique du réformateur, doit nous inciter à réagir vivement et à mener une lutte commune pour que cesse la dérive libérale dans l'Éducation.

**Après la grève du 17 septembre, la CGT Educ'action appelle les personnels, les parents d'élèves et les citoyen-nes à manifester massivement le 10 octobre et à faire converger toutes les initiatives pour obtenir le retrait de cette réforme et l'ouverture immédiate d'une réelle consultation sur l'avenir du Collège.**

*Arnaud Cora et Rémy Reynaud*

## ► EMC... Et Maintenant Chantons !

**E.M.C.** Ce sigle mystérieux désigne simplement l'"Enseignement Moral et Civique". Il est moins clivant que le terme de "Morale Laïque" précédemment proposé. On s'attendait à ce que l'EMC, dans un climat tendu après les attentats de janvier 2015, marque un changement. La réalité est plus contrastée.

**En collège**, la modification est mineure par rapport à l'"éducation civique" jusqu'à associée à l'enseignement d'Histoire-Géographie ; **en lycée général**, il s'agit des mêmes horaires et de la même organisation que l'ECJS avec des programmes très proches. Sans doute un moindre mal face à la récupération politique pressentie au printemps dernier. **Toutefois, au-delà des programmes, la CGT Educ'action s'oppose à la politique du ministère suite aux événements de janvier et qui accompagne la mise en place de l'EMC : répression des jeunes, commémorations obligatoires, "roman national" et Histoire mythifiée...**

Autre évolution, l'EMC fait son apparition dans la voie technologique... mais sa création étant postérieure au vote des DHG, aucune heure n'est prévue à cet effet ! C'est donc dans le flou le plus total que cet Enseignement Moral et Civique est mis en place à la rentrée : pour certains, ces heures sont donc prises sur les heures de dédoublement, pour d'autres l'EMC n'est tout simplement pas mis en place. Comme quoi confondre vitesse et précipitation...

**Il faut continuer d'exiger une dotation supplémentaire pour assurer cet enseignement dans la voie technologique.**

*Rémy Reynaud*

## Diplômes professionnels : sont-ils menacés ?

*Cette question est malheureusement d'actualité. Depuis plusieurs mois on ne compte plus les interventions du MEDEF, mais aussi de ministres. En septembre dernier, c'était Manuel Valls lui-même, pour expliquer que le mode d'élaboration des diplômes professionnels était obsolète et qu'il fallait prendre rapidement des mesures pour en reconsidérer tout son processus.*

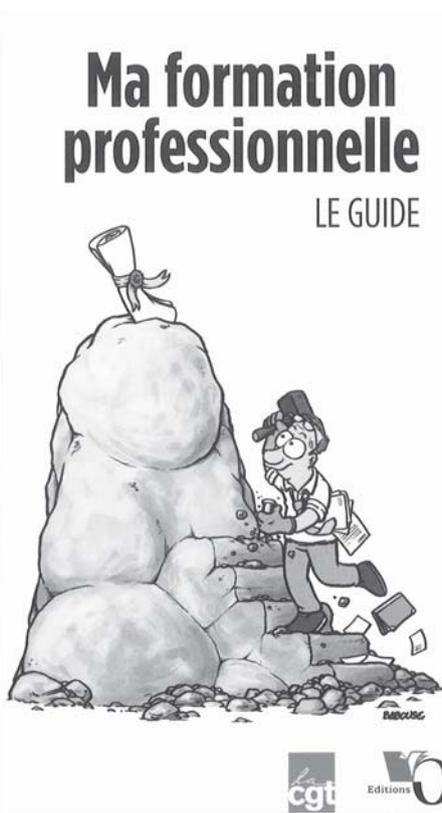
Le Conseil National Éducation Économie (CNEE) créé en octobre 2013, a été interrogé en 2014 par la ministre à ce sujet et doit faire des propositions avant la fin de l'année 2015. Le Premier ministre a lui-même missionné les corps d'inspection de l'administration. Cette offensive idéologique est clairement menée sous la direction du MEDEF et la conférence sociale de juillet 2014, que la CGT a rapidement dénoncée, en a été le coup d'envoi.

Depuis plus de 60 ans, les diplômes professionnels sont élaborés à travers les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) dans lesquelles travaillent des représentant-es des organisations de salarié-es, dont la CGT évidemment, des organisations patronales, MEDEF, CGPME, UPA (Union Professionnelle des Artisans), des personnes qualifiées, dont les enseignant-es désigné-es par les syndicats enseignants, des représentant-es du ministère, dont les inspecteur-trices généraux-ales. Cela permet d'assurer au contenu des diplômes une vision large qui ne se limite pas aux intérêts immédiats d'une seule catégorie... par exemple le patronat.

Au lendemain de la seconde guerre, le rapport de force a permis d'imposer au patronat l'intégration de la formation professionnelle au sein du minist-

ère de l'Éducation. Le MEDEF cherche à se débarrasser de tout cela et veut reprendre la main sur la totalité de la formation professionnelle. Cela passe pour lui obligatoirement par un contrôle renforcé sur la certification de la qualification professionnelle.

Casser le cadre national des diplômes professionnels permettrait au patronat de peser négativement sur la possibilité pour un-e salarié-e de faire reconnaître son niveau de qualification, et donc son niveau de rémunération, à travers les conventions collectives.



Le MEDEF fait de l'introduction des "blocs de compétence" dans les diplômes professionnels son cheval de bataille. Découper les diplômes en blocs de compétence pourrait aboutir à un dépeçage de ces diplômes au profit d'un élargissement des Certificat de Compétence Professionnelle (CQP), dont l'objectif n'est pas une formation générale et professionnelle large et polyvalente, garante de l'inté-

rêt du/de la salarié-e. Aujourd'hui, seuls les ministères, de l'Éducation, de l'Emploi, de la Santé, de l'Agriculture... délivrent des diplômes ou des titres qui ont une valeur nationale. Le MEDEF veut modifier l'architecture des CPC, en donnant plus de pouvoir aux représentants patronaux, et amoindrir, sinon supprimer, la valeur nationale forte des diplômes en les découpant.

Si pour la CGT il n'est pas tabou de modifier le fonctionnement des CPC, ni de réfléchir à l'accès des salarié-es à une meilleure reconnaissance de leur qualification, via la formation continue, par exemple par la VAE, notre objectif est à l'inverse du patronat. Nous exigeons des moyens pour que les représentant-es des salarié-es puissent exercer pleinement leur mandat au sein des CPC et que la construction des diplômes professionnels, CAP, BEP, Bac Pro ou Technologique, BTS se fasse bien en gardant leur valeur nationale. C'est en informant et en mobilisant les salarié-es, les syndiqué-es et les militant-es de la CGT sur des enjeux très importants, mais pas forcément identifiés par toutes et tous, que nous pourrons défendre la qualification des salarié-es.

*Alain Vrignaud*

### Dernière minute !

**Le ministère ouvre (enfin !) la discussion sur le bilan de la réforme de la voie professionnelle.**

**Le baccalauréat professionnel sera le thème du "Dossier" du PEF de janvier. Un compte-rendu du Colloque de Lille consacré aux 30 ans du bac pro, y sera intégré.**

## Métiers de la Formation continue, des revendications à faire entendre

*Dans la poursuite de la réforme des GRETA, en parallèle du Comité National de Suivi, le Groupe de Travail 15 (GT 15) s'est réuni une seconde fois ce 24 septembre après une première réunion en janvier 2015.*

### Retour aux origines

Ce groupe de travail trouve son origine dans la loi du 8 juillet 2013, dite de refondation de l'École de la République. Le ministère a en effet estimé que pour que cette refondation réussisse, il était indispensable que tous les métiers de l'Éducation nationale soient repensés pour moderniser les missions et mieux reconnaître certains métiers par l'amélioration des conditions d'exercice ou la revalorisation financière.

### Quels objectifs ? Quelle méthode ?

L'ambition première de ce GT 15 est de définir un cadrage national en termes de gestion des ressources humaines pour enrayer la déréglementation et les inégalités de traitement qui existent dans les GRETA.

Le ministère lui a assigné trois objectifs :

- appréhender les métiers de la Formation Continue (FC) à la fois dans leur spécificité et dans le continuum formation initiale/ formation continue,
- produire une feuille de route négociée avec les organisations syndicales représentant les personnels pour une meilleure reconnaissance des métiers de la Formation Continue pour Adultes (FCA),
- aboutir à un traitement des principales problématiques des ressources humaines en FC en produisant dans la continuité des discussions, les textes permettant de réaliser les principes contenus dans la feuille de route.

**La reconnaissance des métiers de la formation continue des adultes est la pierre angulaire des revendications**

**des personnels engagés en GRETA. C'est ce qui a motivé leur mobilisation, bien au-delà des risques de transformation des GRETA en GIP. Les discussions au sein du GT15 sont donc capitales pour faire avancer nos revendications.**

### Que ressort-il des premières discussions au sein du GT 15 ?

Trois fiches ont été produites lors du premier GT15 : la première justifiant l'existence du GT, la deuxième faisant un état des lieux sur l'ensemble des personnels exerçant en FCA, la troisième recensant l'impact des décrets du 20 août 2014 sur les personnels formateur-trices en GRETA. Cette catégorie des personnels étant la première des trois familles de métiers reconnus dans la FCA.

Pour la réunion du 24 septembre, le ministère a également produit une cartographie des métiers des acteurs-trices de la FC de l'Éducation nationale. Cette cartographie recense cinq métiers.

Parmi ceux-là, on trouve les intervenant-es auprès des stagiaires, les personnels de direction, les CFC (Conseiller-ères en Formation Continue), les administratifs-ves et... les chef-es des travaux récemment rebaptisé-es Directeurs-trices Délégué-es aux Formations Professionnelles et Techniques (DDFPT). On peut légitimement s'interroger sur leur présence dans cette cartographie et les remarques n'ont pas manqué lors de la réunion !

M. Lejeune, Directeur de cabinet de la Ministre, a expliqué qu'il y aurait une réunion du GT 15 par famille de métiers des acteurs-trices des GRETA. Mais trois, seulement, ont été retenues : les administratifs-ves étant traité-es dans le GT 11, au motif

qu'ils/elles ont les mêmes missions qu'ailleurs et que le GRETA n'était qu'un lieu d'exercice différent. Pour les non-titulaires, il a été évoqué un lien fort avec le GT 13 et la nécessité de travailler en parallèle avec ce GT.

Le MEN a donc décidé que le GT 15 se réunirait une fois par famille de métiers : les formateurs-trices, le groupe encadrement, les CFC.

En dehors de ces réunions, une réunion est prévue pour fixer un référentiel national listant les activités susceptibles d'être prises en compte dans la durée annuelle de service, à savoir les 648 h ou les 810 h en fonction du statut de l'intéressé-e, afin de clarifier les modalités de décompte et d'en uniformiser la mise en œuvre au niveau national.

**Concernant les formateurs-trices, la CGT Educ'action a porté clairement que les personnels formateurs-trices, à l'instar des enseignant-es, ne voulaient en aucune façon qu'il soit fait référence aux 1 607 h applicables dans la Fonction publique. Puisque les discussions visaient à faire évoluer et revaloriser les métiers, il était temps de mettre fin à l'inégalité de traitement des non-titulaires qui existe dans la FCA depuis 1993, à l'image encore de ce qui se passe partout ailleurs dans l'éducation. C'est un préalable incontournable pour la suite des opérations.**

**Il sera donc utile et nécessaire que l'ensemble des personnels concernés se mobilise pour faire entendre ces revendications ! Tout cela avant la poursuite des discussions pour les autres métiers.**

*Catherine Prinz*

## AESH<sup>1</sup> : mobilisation !

### → Contre le plan de licenciement

Des milliers d'Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) se sont retrouvés ou vont se retrouver au chômage à l'issue de leurs deux années de contrat Contrat Unique d'Insertion (CUI). C'est un nouveau plan de licenciement qu'a organisé le gouvernement. Malgré un décret sorti le 27 juin 2014, qui permet à chaque salarié-e ayant exercé deux années la fonction d'AVS sous contrat CUI de postuler au nouveau métier d'AESH, le nombre d'emplois est tellement faible qu'il n'y a pratiquement aucune chance pour eux-elles d'y accéder ! Et pourtant, les besoins restent criants auprès des élèves en situation de handicap. Ce sont alors de nouveaux personnels précaires sous contrats CUI qui seront recrutés.

Mais, souvent, entre la décision du ministère du travail de procéder à une relance des contrats aidés et la ventilation académique par le ministère, les services dans les départements ne peuvent pas procéder aux recrutements en temps et en heure, laissant les élèves sans aide pendant des semaines...

### → Contrats de droit public AESH

Un peu plus d'un an après la création de leur "statut", la situation des contrats de droit public AESH n'est guère meilleure car les rectorats n'ont eu que très tardivement les possibilités de recrutements. Dans de nombreux départements, les choix budgétaires imposés par le ministère aux rectorats, a entraîné une réduction d'heures de travail des personnels passant d'un temps plein à un temps incomplet imposé de 60 à 75 %. Cette situation est inacceptable quand on connaît leur faible niveau de rémunération ! Les temps de synthèse, de nécessaire préparation avec les enseignant-es, de relation avec les familles ou de formation ne sont toujours pas pris en compte dans leur quotité de travail !

Pour la CGT Educ'action, il est urgent que cesse le recours à la précarité sous toutes ses formes. Elle revendique la création d'un véritable emploi statutaire de la fonction publique correspondant au métier d'AESH. Cet emploi doit être à temps plein et créé en nombre suffisant pour

répondre à tous les besoins. Une véritable formation doit être proposée aux salarié-es débouchant sur une réelle qualification de niveau bac permettant ainsi la titularisation de tous les personnels qui ont exercé la mission d'AVS quel que soit leur contrat.

**En conséquence, la CGT a pris l'initiative d'une journée nationale de mobilisations et de grèves le 4 novembre en appelant à des rassemblements devant les DASEN à 14 h. La CGT, FO, SUD et la FAEN seront reçues au ministère.**

**En attendant, nous invitons les syndicats départementaux CGT Educ'action, dans une unité la plus large possible, à organiser des stages, heures d'infos syndicales et AG afin d'aider ces personnels et d'organiser avec eux les mobilisations.**

*Matthieu Brabant  
et François-Xavier Durand*

<sup>1</sup>AESH : Accompagnant d'Élève en Situation de Handicap

## ESPE : pensez aux élections !

Comme tous les deux ans désormais, les élections vont être organisées dans toutes les ESPE pour désigner les représentant-es des étudiant-es, stagiaires et personnels des ESPE.

**Attention : dans une grande majorité des cas, ces élections auront lieu à la mi-novembre.**

De ce fait, les listes seront à déposer pour début novembre donc les candidat-es à trouver pendant les vacances scolaires !

Par ailleurs, du fait de la parité stricte imposée pour ces listes, il est parfois difficile de boucler celles-ci du fait du manque... d'hommes dans une profession très féminisée.

Partout, nous devons pourtant conforter les résultats d'il y a deux ans. Pour rappel, la CGT Educ'action était alors, avec 8,1 % des voix, la troisième organisation syndicale des étudiant-es et stagiaires des ESPE. Mais nous n'avions réussi à déposer des listes que dans 4 ESPE : c'est dire la marge que nous avons !

Nous devons aussi, avec nos camarades de la FERC Sup-CGT, déposer des listes chez les personnels des ESPE.

*Matthieu Brabant*

*ESPE : École Supérieure du Professorat et de l'Éducation*



## Personnels administratifs : refusons le RIFSEEP

*Le "nouveau" Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP) au sein de la filière administrative de l'Éducation nationale et de l'Enseignement Supérieur : un texte qui a fait l'unanimité contre lui lors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de novembre 2013.*

Le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) d'une prime composée d'une partie mensuelle ajustée sur les fonctions exercées, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et d'une partie annuelle, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Il a vocation à remplacer tout le dispositif indemnitaire actuel et à se substituer à la PFR pour les corps qui y étaient soumis. Nous vous rappelons les deux équations régissant le RIFSEEP :

**RIFSEEP = IFSE + CIA**

*Pour les corps ayant migré vers la PFR (tous les corps administratifs : AAE, SAENES, ADJAENES)*

**IFSE = Part F + Part R de la PFR**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015, le RIFSEEP concerne le personnel de la catégorie C qui, précédemment, dépendait de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT).

Le montant de la partie fonction (IFSE) sera évalué à partir de trois critères : encadrement, technicité et sujétions particulières. Chaque poste de travail sera ainsi rangé dans un groupe de fonctions dûment "coté" ou "pesé". Il sera réexaminé en cas de changement de fonctions, de grade, **a minima, tous les quatre ans, en l'absence de changement de poste.**

Le CIA tiendra compte de la manière de servir à partir des résultats de l'entretien professionnel. Il s'élèvera **entre 0 et 100 %** du montant maximal fixé.

**→ La CGT dénonce la logique de fonctionnalisation de la rémunération des grades portée par le RIFSEEP.**

Le RIFSEEP sape les piliers du statut général de la Fonction publique qui repose d'une part sur la qualification et le concours afin de fixer les corps et grade de prise de fonction de l'agent-e, et d'autre part sur les droits et obligations du/de la fonctionnaire pour s'as-

surer de sa conscience professionnelle. Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, la concurrence et leurs cortèges d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail.

Pour la CGT, le RIFSEEP est pour l'essentiel un complément de rémunération, qui devrait avoir vocation à intégrer la grille, quelle que soit l'individualisation et la fonctionnalisation de la rémunération que veut mettre en œuvre la Fonction publique. La circulaire FP confirme, si cela était nécessaire, la nocivité du dispositif : individualisation et aspect aléatoire des rémunérations servies.

La séparation du grade et de l'emploi fonde la logique de carrière et l'indépendance du/de la fonctionnaire, car elle garantit la rémunération du niveau de qualification quel que soit l'emploi exercé. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée, le RIFSEEP étend la logique des Grades Accès Fonctionnels (GRAF) aujourd'hui réservée à la catégorie A, que la CGT dénonce.

**→ L'IFSEEP aggrave la situation créée par la PFR**

Si la CGT était, et demeure, favorable à l'abandon de la PFR dont elle a pu constater les aspects négatifs sur la mobilité, la santé et la rémunération des personnels de par son caractère individualisé, l'IFSEEP se révèle aujourd'hui être un système de rémunération, plus complexe, allant vers plus d'individualisation et tout aussi néfaste pour la mobilité.

En effet, la PFR, en distinguant une part Fonctions et une part Résultats (jusqu'à 40% du montant en catégorie A) voulait introduire une logique de prime aux résultats dans la fonction publique.

Quant à la bascule entre les anciens régimes indemnitaires mensuels et le nouveau (IFSEEP) qui serait "maintenue" et "sécurisée" la 1<sup>ère</sup> année, quid à compter de la 2<sup>ème</sup> année... Le CIA, étant lui facultatif, en est exclu. Si la CGT adhère à la proposition d'un rééquilibrage du régime indemnitaire

### → Propositions et revendications

**Avec toute la CGT, la CGT Educ'action porte des propositions et des revendications qui s'inscrivent dans une dynamique de revalorisation du statut des fonctionnaires. Elle demande en effet :**

- la suppression de l'entretien professionnel d'évaluation et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et le déroulement de carrière,
- dans l'immédiat, la dissociation de l'évaluation de la progression de carrière,
- aucune enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté,
- la suppression des quotas de 20 et 30 % bénéficiant d'une progression de note,
- aucune majoration de la durée d'échelon qui implique un ralentissement de la carrière,
- aucune rémunération nette inférieure à 1 700 € mensuel, et une augmentation immédiate de 300 € pour tou-tes,
- la revalorisation immédiate du point d'indice majoré de 8 %,
- la refonte de l'ensemble des grilles de traitement,
- la suppression de toutes les primes et leur intégration dans les rémunérations,
- en mesure transitoire, même niveau d'indemnités pour l'ensemble des corps AENES et l'ensemble des non-titulaires à 20 % de la rémunération.

dans le revenu global au profit du traitement indiciaire, elle ne peut que constater que l'IFSEEP prend l'orientation inverse. Au regard de l'ensemble de ces éléments, la CGT s'opposera par tous les moyens à la mise en œuvre du RIFSEEP.

La CGT et d'autres syndicats ont fait part à la ministre de la Fonction publique de leur opposition à ce système et de leur demande d'une réflexion globale sur les rémunérations.

Aujourd'hui, la Fonction publique doit reconnaître la qualification de ses agent-es plutôt que construire des systèmes compliqués prenant prétexte de l'individualisation pour imposer une politique d'austérité. **Avec le gel du point d'indice, les fonctionnaires ont déjà perdu 13,9 % de rémunération par rapport à l'inflation. La priorité doit être la reconstruction de la grille indiciaire !**

Partout où la PFR a été mise en œuvre, elle a abouti à la construction d'usines à gaz et multiplié les obstacles à la mobilité. Sa mise en place a globalement généré une double frustration : de ceux/celles qui croyaient que leurs résultats entraîneraient une augmentation importante de leurs indemnités, comme de ceux/celles dont les fonctions ont été sous-cotées.

**L'abandon programmé de la PFR par l'actuel gouvernement est une bonne nouvelle. Il est le résultat du combat de la plupart des syndicats, et en particulier de la CGT. C'est aussi le constat que le système ne fonctionnait pas.**

Pourtant, la volonté d'en construire un autre plus simple a conduit malheureusement à conserver les mêmes principes : une part fixe individualisée et une part variable censée récompenser le mérite. Et dans le contexte des politiques d'austérité, il masque les mutualisations des fonctions supports et les perspectives de suppression d'emplois, l'ouverture de la mobilité interministérielle pour les accompagner... et les mobilités forcées qui en résulteront.

*Geneviève Vaniglia et  
Frédéric Momplay*

## "Dialogue social" façon MENESR : y en a marre !

**E**n mai 2015, les organisations syndicales sont convoquées pour examiner les fiches métiers du REFERENS (REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'ENseignement Supérieur).

Les personnels de laboratoire, depuis la fusion dans le corps des ITRF sont directement concernés par ces fiches métiers (Branche d'Activité Professionnelle A, B et C).

Outre la démarche adoptée, aucune réunion préalable n'a été organisée avec les syndicats pour fixer les objectifs généraux de cette révision de REFERENS.

**Scandaleux...** Des fiches modifiées nous parviennent à deux jours de la réunion. Comment, dans ces conditions, peut-on travailler correctement des textes qui modifient en profondeur la carrière des agent-es de l'enseignement supérieur et de la recherche et de l'Éducation nationale ?

Le travail syndical nécessite des discussions au sein des organisations syndicales pour que leurs représentant-es soient en capacité de porter une orientation claire. Le ministère a délibérément choisi d'asphyxier les organisations syndicales en les mobilisant sur de très nombreux sujets.

**Erreur ou volonté ?** Sur plusieurs fiches, il est indiqué que le recrutement des catégories C se ferait au niveau bac au lieu d'un recrutement actuel au niveau V (CAP ou BEP).

**Les réformes en cours :**

- le REFERENS qui remet en cause la Fonction publique de carrière au profit d'une Fonction publique de métiers,
- les cotations de fonction qu'on retrouve à la fois dans le REFERENS et dans la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de

l'Engagement Professionnel),  
• le développement des CIGeM, (Corps Interministériels),  
• **la fusion des corps qui, contrairement à ce qui est annoncé, se fera au détriment des personnels, notamment à travers une mobilité forcée.**

Elles sont toutes des outils destinés à accélérer la mise en place de la réforme territoriale, véritable instrument de destruction du statut général de la Fonction publique. À travers la préoccupation centrale affichée par le gouvernement de diminuer les dépenses publiques, l'objectif principal est la destruction du service public pour l'ouvrir au privé.



→ **La CGT refuse de travailler dans ces conditions.** Elle n'a pas participé à cette réunion de mai 2015 et exige du ministère qu'il ouvre en urgence et durablement des négociations qui soient réellement des négociations et non des concertations qui ne servent que d'alibi et de caution à ses décisions arbitraires et autoritaires.

→ **La CGT Educ'action demande le retour des personnels de laboratoire au sein du ministère de l'Éducation.**

*Christelle Rissel*

# Code du travail : le libéralisme de Valls et consorts en action !

Selon le Premier ministre, le Code du travail sera réformé. *"Il faut faire une loi, adoptée avant l'été 2016, pour répondre au plus près aux attentes des entreprises et des salarié-es. Nous devons assouplir notre économie, nous devons assouplir notre Code du travail en donnant des droits aux salarié-es"*.<sup>1</sup>

Les salarié-es, les privé-es d'emploi n'auraient donc rien compris sur cette question même après les déclarations de Badinter et de Lyon-Caen (auteurs d'un ouvrage beaucoup commenté dans les médias *"Le Travail et la Loi"*).

Dans le domaine, Valls n'a aucun frein (*"pas de tabou !"*<sup>2</sup>), il répond aux demandes des organisations patronales et plus particulièrement du Medef, des actionnaires et des marchés financiers.

Après les lois sur la compétitivité, les lois Macron et Rebsamen, le gouvernement s'en prend au Code du travail avec de nouvelles attaques contre le contrat de travail, les modalités d'organisation et de réduction du temps de travail, les salaires et le SMIC.

Pour ce faire, Valls a demandé un rapport à Jean-Denis Combexelle<sup>3</sup> : technique habituelle permettant, justement, de s'affranchir de tous les *"tabous"*. Et dans le domaine, Combexelle est réellement un affranchi. Sur son blog l'ex-inspecteur du travail Gérard Filoche rappelle que Combexelle avait l'habitude de dîner chaque mois avec Denis Gautier-Sauvagnac, l'homme de la caisse noire de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM). C'est dire !

Les 134 pages du rapport se résument simplement. Il s'agit de créer les conditions d'une insécurité pour les salarié-es (*"pas de tabou !"*) en amplifiant la remise en cause de la hiérarchie des normes. La primauté de la loi et du Code du travail imposant que les accords de branche et les accords d'entreprise soient plus favorables aux salarié-es ne serait plus la règle.

Bref, sur le fond idéologique rien de nouveau puisque c'est la ligne patronale depuis au moins 1984.<sup>4</sup> En pratique, et par exemple, cela conduirait à ce que les accords type Smart (où la direction veut imposer 39 h payées 37) seraient la "norme" !

**Une des tartes à la crème est d'agiter l'idée que le Code du travail serait trop lourd. Chiche : on pourrait l'alléger très significativement en enlevant toutes les dérogations patronales !**

**Alors stop aux lois qui réduisent les droits des salarié-es. Prendre une voie progressiste nécessite de s'engager notamment dans la bataille pour la réduction du temps de travail partout dans le privé comme dans le public. Concernant le droit du travail, c'est une des meilleures alternatives aux libéraux de toute obédience.**

Olivier Lepichon

<sup>1</sup> *Des paroles et des actes France 2*, 24.09.2015.

<sup>2</sup> *ibid*

<sup>3</sup> *La négociation collective, le travail et l'emploi* rapport au Premier ministre Jean-Denis Combexelle.

<sup>4</sup> À l'époque, le président du CNPF était Yvon Gattaz père de l'actuel président du Medef : comme quoi.



## FERC : Conseil National Fédéral (CNF)

les 26 et 27 novembre 2015



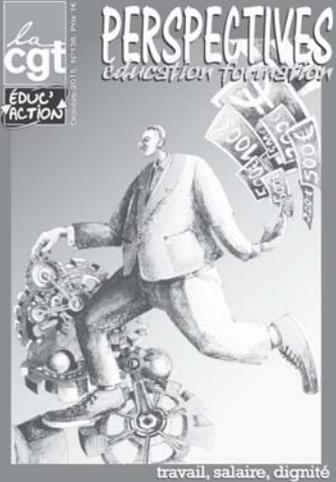
Le prochain CNF examinera les fiches des repères revendicatifs de la Fédération. Le contenu de ces dernières sera à débattre dans les syndicats départementaux avec l'ensemble des adhérents.

**Fiche 1 :** Rôle social et enjeux dans l'Éducation, la Recherche et la Culture

**Fiche 2 :** Emancipation et construction des citoyen-nes

**Fiche 3 :** Refuser la marchandisation et les privatisations, développer les services publics, les établissements publics et soutenir les associations pour répondre aux besoins de la société

**Fiche Internationale**



# Dossier...

## Salaires et temps de travail

*L'austérité budgétaire mortifère plombe l'économie.*

*Pas d'investissement, pas de consommation, seuls les dividendes versés aux actionnaires explosent.*

*La répartition des richesses produites reste la question centrale !*

*Les enjeux pour les salarié-e-s sont l'augmentation des salaires et la réduction du temps de travail.*

*Il en va de la dignité de tous-tes les travailleur-ses.*

*"Augmenter les salaires, les retraites, les pensions, les minima sociaux et le point d'indice des fonctionnaires, promouvoir l'égalité salariale femmes/hommes, améliorer les conditions de travail, réduire le temps de travail pour créer des emplois, combattre et réduire le chômage ...", telles étaient les premières revendications de la journée de mobilisation du 8 octobre 2015.*

Alors que la richesse créée ne cesse d'augmenter en France, les salaires stagnent voire diminuent. Au nom de la compétitivité, le travail n'est pas rémunéré à sa juste valeur, pendant que les dividendes des entreprises du CAC 40 continuent de s'envoler sur le dos des salarié-e-s.

En 1981, les dividendes versés aux actionnaires représentaient 10 jours de travail par salarié-e, en 2012, c'est 45 jours (*source Eurostat 2010*).

Au lieu de considérer le travail comme un investissement, le patronat n'a de cesse de le considérer comme

un coût. Depuis les années 80, la part des salaires dans la valeur ajoutée a diminué de près de 10 points au profit du capital.

De son côté, l'état employeur préfère faire des cadeaux au patronat comme les 6 milliards d'euros du crédit impôt recherche détournés par les grandes entreprises ou les 360 milliards donnés pour renflouer les banques en 2008, au lieu de développer les services publics en créant des postes statutaires, et augmenter les salaires des fonctionnaires.

Ainsi, le salaire moyen des fonctionnaires d'État a baissé de 0,7 % en euros constants d'après une analyse de l'Insee (publiée fin août 2015) ; en particulier celui des enseignant-es a perdu 1,1 % (en euros constants).

Au début des années 1980, le salaire d'un-e enseignant-e débutant-e représentait environ 2 fois le SMIC, aujourd'hui, il est d'environ 1,3 fois le SMIC. Le salaire minimum de la Fonction publique ne se situe qu'à 1,2 % au-dessus du SMIC.

Et les enseignant-es français-es sont parmi les plus mal payé-es d'Europe. Selon l'OCDE, "Le salaire moyen des professeurs des écoles français est de 17 % inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE alors que celui des professeurs de collège se situe 3 % en dessous et celui des professeurs de lycée 2 % en dessous de cette moyenne" (primes, heures supplémentaires... comprises).

Par exemple, la rémunération moyenne annuelle nette d'un-e enseignant-e du premier degré en France est de 31 162,7 €, quand son collègue en Allemagne va gagner 52 416,9 €.

Mais c'est parmi les autres personnels de l'Éducation notamment les contractuel-les, qu'on trouve le plus de précarité avec des salaires en dessous du SMIC.

**Aussi, dans toute la Fonction publique, augmenter les salaires est une urgence et le partage des richesses doit se faire au profit de ceux et celles qui la créent : les travailleurs et les travailleuses.**

*Nadine Castellani Labranche*

## ■ Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) : pourquoi la CGT a dit NON

*Le ministère de la Fonction publique a mené des négociations relatives aux PPCR des fonctionnaires de catégories A, B et C depuis plusieurs mois et propose un protocole à la signature des organisations syndicales.*

Ce protocole ne portait en aucun cas sur la valeur du point d'indice, qui sert de base à la rémunération des fonctionnaires, et qui a été gelé en juillet 2010 par le gouvernement Sarkozy. Le blocage a été pérennisé par les différents gouvernements de François Hollande.

Cette contrainte était inacceptable pour la CGT car toute négociation sur les salaires doit prendre en compte la valeur du point d'indice.

Les grilles de rémunération des fonctionnaires envisagées sur trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'à l'horizon 2020, qui étaient proposées, n'étaient absolument pas en adéquation avec le niveau de qualification (Master) exigé pour être titularisé.

En effet, l'indice majoré du 1<sup>er</sup> échelon de la grille des certifiés ou corps assimilés de la classe normale, passerait de 349 (1 615, 97 € en brut, soit 1 326,57 € en net actuellement) à l'indice 390 en 2019 (1 805,81 € en brut soit 1 482,41 € en net).

De plus, près du tiers de l'augmentation indiciaire provenait de l'intégration d'une part des primes dans le traitement brut.

### **Tout ceci est bien loin des revendications salariales de la CGT.**

Le renvoi des premières mesures concrètes à 2017 après 4 années supplémentaires d'austérité était inadmissible.

Le calendrier qui était proposé nous laisse perplexe. Comment se traduira cet accord à la suite d'un éventuel changement de gouvernement en 2017 ?

Si ce gouvernement était véritablement attaché à s'attaquer à la question salariale dans la Fonction publique, il aurait pris des mesures bien avant.

Le projet de texte proposait bien quelques améliorations, mais le compte n'yest pas.

Le montant des hausses proposées est trop insuffisant pour qu'elles constituent une véritable étape dans le rattrapage indispensable que nous revendiquons, en particulier pour les plus bas salaires.

Les mécanismes d'avancement et de promotion qui seraient mis en œuvre restent flous et sont renvoyés à une discussion par le ministère.

Plus grave encore, ce protocole prévoyait la mise en place d'un 3<sup>e</sup> grade qui serait probablement à accès fonctionnel (GRAF), faisant ainsi glisser la Fonction publique de carrière vers une Fonction publique d'emploi, ce qui a toujours été combattu par la CGT.

### **Concernant une première interprétation des grilles proposées par le ministère (cf tableaux ci-contre), quelques points sont à retenir (analyse UGFF-CGT) :**

- la durée "statutaire" pour dérouler un grade est stable ou peu modifiée,
- le SMIC actuel équivaut à l'indice 315 majoré,
- l'indice initial de la catégorie C passera à 330 (majoré),
- l'indice terminal de la catégorie C se rapproche de l'actuel indice terminal du premier grade de la catégorie B, 486. Cet élément contraint à une réévaluation des catégories B et A,
- l'indice initial de la catégorie B passera à 343 (majoré),
- l'indice terminal du deuxième grade du B passe à l'ancien indice terminal du CII antérieur au NES, 534,
- l'indice terminal de la catégorie B passe à 587,
- l'indice initial de la catégorie A passera à 390 (majoré),
- l'indice terminal du deuxième grade du A passe à l'indice maximal de la grille : 1015 brut et 821 majoré,
- l'affirmation du principe garantissant pour tous les agents l'accès au minimum à un deuxième grade est importante, mais demande à être précisée quant à sa déclinaison.
- Concernant la filière sociale, pour l'instant, seule, la décision de passage de la filière sociale en catégorie A est claire, le modèle étant celui des paramédicaux.
- Les bornages indiciaires de la catégorie A-type seront harmonisés avec les corps enseignants et d'ingénieurs. De nombreux corps d'ingénieurs sont sur d'anciens bornages (enseignement supérieur et recherche,...).

*Pour toutes ces raisons, la Commission exécutive de la CGT Educ'action, réunie le 11 septembre 2015, s'est prononcée CONTRE la ratification par la CGT Fonction publique (UGFF, Fédération des Services publics, Fédération de la Santé) de l'accord sur "La modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR)".*

*La CGT Fonction publique s'est prononcée le 29 septembre contre le protocole d'accord car elle dénonce le chantage du gouvernement qui se disait prêt, faute d'un accord, à renoncer à toute mesure de revalorisation du point d'indice et des carrières.*

*La CGT Fonction publique réaffirme la priorité absolue qui doit être donnée à l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, augmentation sans laquelle toute réforme des carrières et des parcours professionnels est vouée à l'échec, car le décrochage avec l'inflation future annulerait les revalorisations de la grille indiciaire.*

*Malgré une opposition majoritaire des organisations syndicales CGT, FO et Solidaires, représentées au Conseil commun de la Fonction publique, le gouvernement a décidé de passer en force en maintenant sa proposition PPCR au mépris des règles édictées à l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, concernant la validité d'un accord.*

*En échec politique avec les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, le gouvernement n'hésite donc pas à changer les règles du jeu.*

**■ C'est pourquoi la CGT a appelé les personnels à se mobiliser massivement le 8 octobre dans le cadre de la journée nationale d'action unitaire interprofessionnelle pour obtenir une vraie revalorisation de leurs métiers.**

## ■ PPCR : grilles indiciaires proposées par le ministère

### Catégorie C

Situation actuelle				Situation future **			
	Début IM	Fin IM	Durée		Début IM	Fin IM	Durée
Échelle 3 (11 échelons)	321*	363	22 ans	C1 (12 échelons)	330 (+ 9)	382 (+ 19)	26 ans
Échelle 4 (12 échelons)	323	382	26 ans	C2 (12 échelons)	332 (+ 9)	420 (+ 13)	26 ans
Échelle 5 (12 échelons)	326	407	26 ans				
Échelle 6 (9 échelons)	338	462	20 ans	C3 (10 échelons)	350 (+12)	473 (+11)	19 ans

\* Indice majoré  
309 en 2013 et  
IM 315 en 2015

\*\* passage de  
3 à 4 grades en  
2016 et évolu-  
tions indiciaires  
en plusieurs  
étapes

2017 : Fusion Échelles 4 et 5 en C2 - Intégration des 4 points de prime dans la grille

2018 à 2020 : Revalorisation des grilles C1, C2 et C3

### Catégorie B

Situation actuelle				Situation future *			
	Début IM	Fin IM	Durée		Début IM	Fin IM	Durée
Grade 1 (13 échelons)	326	486	31 ans	B1 (13 échelons)	343 (+ 17)	503 (+ 17)	30 ans
Grade 2 (13 échelons)	327	515	31 ans	B2 (13 échelons)	356 (+ 29)	534 (+ 19)	30 ans
Grade 3 (11 échelons)	365	562	23 ans	B3 (11 échelons)	392 (+ 27)	587 (+ 25)	24 ans

\* plusieurs  
étapes pour y  
arriver

2016 : Intégration des 6 points de prime dans la grille

2017 à 2018 : Revalorisation des grilles B1, B2 et B3

### Catégorie A type

Situation actuelle				Situation future *			
	Début IM	Fin IM	Durée		Début IM	Fin IM	Durée
Attaché (12 échelons)	365	658	24 ans 5 mois	Attaché (11 échelons)	390 (+ 25)	673 (+ 15)	26 ans
Attaché principal (10 échelons)	434	783	17 ans 6 mois	Attaché principal (9 échelons)	500 (+ 66)	821 (+ 38)	18 ans
Attaché Hors classe (7 éch. +HEA)	626	HEA	12 ans 10 mois	Attaché Hors classe ** (6 éch. +HEA)	655 (+ 29)	830	11 ans 6 mois
Directeur de service *** (14 échelons)	453	798	20 ans 2 mois	Directeur de service *** (14 échelons)	465 (+ 12)	IB 1020	24 ans

\* Plusieurs  
étapes pour  
y arriver

\*\* Grade non  
utilisé dans tous  
les versants de  
la FP

\*\*\* Grade en  
extinction dans  
la FP

2017 : 1<sup>ère</sup> étape d'intégration de points de prime dans la grille // 1<sup>ère</sup> étape de revalorisation

2018 : 2<sup>ème</sup> étape d'intégration de points de prime dans la grille (9 points d'IM à la fin des 2 intégrations)

2019 : 2<sup>ème</sup> étape de revalorisation

2020 : Revalorisation du dernier échelon d'Attaché principal \*\* et de Directeur de Service \*\*\*

## ■ Réduction du temps de travail, et pourquoi pas ?

Insupportable pour le patronat, souvent vue comme utopique par les salarié-es, cette revendication a été à plusieurs reprises portée par le mouvement syndical et a abouti grâce à des luttes.

Aujourd'hui encore, pour cause d'aus-térité, elle apparaît pour beaucoup inen-visageable. Pourtant "réduire le temps de travail" est facteur de progrès social et participe à l'amélioration des condi-tions de travail, en répartissant le tra-

vail dans un contexte de chômage gran-dissant. Aussi, la CGT propose de lan-cer une campagne "**Travailler tous, travailler mieux, travailler moins**" sur la réduction du temps de travail et les 32 h.

La CGT Éducation peut y prendre toute sa place d'autant plus que dans l'Édu-cation nationale, la réduction du temps de travail lors du passage aux 35 h ne s'est pas appliquée à tous les person-nels. Lorsqu'elle s'est appliquée, elle

n'est pas devenue une réalité sur le ter-rain, rajoutant de la pression sur les per-sonnels, faute de recrutements.

Ainsi, selon une enquête de l'INSEE (*Emploi du temps 2010*), le temps de travail moyen hebdomadaire des ensei-gnant-es du second degré à temps com-plet dans le public est estimé à 41 h 17 (dont 12 h 36 à domicile) et à 44 h 7 (dont 9 h 30 à domicile) pour les ensei-gnant-es du premier degré. **On est bien loin des 35 h !**

### → C'est pourquoi, la CGT Éduc'action continue de revendiquer :

- une réduction du temps de travail pour l'ensemble des personnels de l'Éducation sans perte de salaire. Elle s'oppose à l'annualisation du temps de travail et aux heures supplémentaires qui sont un frein à la création d'emplois pérennes,
- le temps de concertation intégré dans le temps de service ou de travail pour tous les personnels,
- par corps :
  - **Instituteurs-trices et PE** : 18 h présence/élèves + 6 h présence/établissement,
  - **Instituteurs-trices et PE des SEGPA-EREA** : alignement horaire sur les personnels du collège,
  - **Certifié-es, PLP, PEPS, PEGC, AE et chargé-e-s d'enseignement** : 16 h,
  - **Agrégé-es** : 14 h,
  - **PEPS et CE.EPS** : alignement horaire sur les certifié-e-s avec maintien du forfait 3 h UNSS inclus.
- **Professeur-es documentalistes** : 24 h + 4 h
- **CPE** : 35 h hebdomadaires sur 36 semaines + une semaine de préparation de la rentrée scolaire.
- **COP et directeur/directrice de CIO** : base de 35 h
- **AED** : 36 semaines, plus une semaine de prépara-tion de la rentrée, soit 24 h hebdomadaires en exter-nat ou 28 h hebdomadaires en internat).

Nadine Castellani Labranche

## ■ Enseignement privé

*Dans le Perspectives précédent (n° 137), nous avons évoqué la signature d'une nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) pour les personnels de droit privé des établissements scolaires sous contrat (AVS, CPE, COP, ASEM, personnels administratifs et de service).*

Celle-ci, que la CGT a refusée de signer, s'applique depuis le 1<sup>er</sup> septembre et ses incidences en termes de salaire et de temps de travail ne sont pas négligeables.

- **Personnel d'éducation** :
  - suppression de 7 jours de congés payés,
  - ajout de 41 h de travail,
  - contrepartie : + 1 % de salaire (30 € bruts par mois environ).
- **Cadres éducatifs, "Encadrement de vie scolaire"** :
  - 36 jours de congés payés,
  - contrepartie : pas définie à ce jour.
- **Secrétariat de vie scolaire** :
  - suppression de 22 jours de congés payés.
- **ASEM** :
  - suppression de 2,5 semaines à 0 heure.

Pour rappel, ces personnels sont éva-lués (et donc payés) depuis 2010 selon un système de classifications en strates et degrés extrêmement complexe qui tire vers le bas les salaires et a fait dis-paraître les métiers ou fonctions, leur substituant des compétences.

L'augmentation de 1,25 % des salaires pour tous-tes "conçédée" dans la fou-lée de la signature de cette Convention Collective en Négociation Annuelle Obligatoire, ne doit pas masquer que ce nouveau texte est une régression sans nom par rapport à l'ancienne for-mule (2004)... qui n'était pourtant pas un modèle de générosité !

Sans parler des "avantages en nature"

prévus dans l'ancienne Convention qui ont disparu : **fin de l'exonération des frais de scolarité, possibilité de licenciement durant l'été.**

**La convention collective est un mini-mum qui peut être amélioré si les salarié-es se mobilisent.** Partout où la CGT est présente, elle se battra pied à pied aux côtés des salarié-es pour enta-mer des négociations d'accords d'en-treprise qui redonneront des droits aux salarié-es : **augmentations de salaires, octroi de jours de congés supplémen-taires, durée de travail dérogeant à celui de la CCN en un sens plus favo-rable.**

Bureau National SNEIP CGT

## Deux victoires contre le FN sur l'académie de Montpellier !



**Un professeur d'Histoire à Narbonne, militant CGT, ciblé par le Front National (FN) sur le contenu de son enseignement, des représentant-es élu-es des personnels CGT dans un lycée de Beaucaire victimes d'injures par le maire FN... Les exemples où le FN intervient et fait pression pour essayer de remodeler en profondeur l'enseignement de la République, de réécrire l'histoire, se multiplient.**

Le FN s'appuie sur une influence électorale grandissante, plus issue de la situation de désespoir des salarié-es et du reniement des engagements électoraux du gouvernement que d'une véritable adhésion aux thèses d'extrême droite. Ce parti dévoile une nouvelle fois son vrai visage : un parti anti-démocratique, rendant responsable une partie du salariat de tous les maux de notre société tout en épargnant le patronat.

Son discours politique n'a pas fondamentalement changé bien qu'il essaie de masquer ses "racines", ayant toujours été du côté des thèses racistes, fascistes et des puissants de ce monde, contre les peuples.

■ C'est dans ce contexte que s'est tenu à Narbonne le 17 septembre 2015, le procès de L. Bouzat, responsable départemental de l'Aude du Front National Jeunesse (FNJ), suite à une plainte d'un militant CGT, professeur d'Histoire au Lycée Diderot de Narbonne. En mai 2011, le FNJ lui avait reproché de diffamer le FN dans ses cours en adressant un courrier au proviseur du lycée Diderot mettant en doute le devoir de neutralité de notre camarade. Plus de 4 ans après les faits, le Tribunal de Narbonne a condamné

L. Bouzat pour dénonciation calomnieuse.

■ Dans le Gard, une militante CGT, élue au Conseil d'administration (CA) du lycée Paul Langevin à Beaucaire, a porté plainte contre J. Sanchez, maire FN de Beaucaire, pour diffamation en tant que fonctionnaire et représentante élue des personnels.

Le 17 juin 2014, les représentant-es des personnels au CA ont décidé de :

- ne pas serrer les mains aux élus FN en se contentant de dire "bonjour" en signe de politesse !
- ne pas siéger en présence de ces élus après lecture de leur déclaration et de quitter la salle.

Suite à cet événement, le maire de Beaucaire a utilisé les médias pour insulter les enseignant-es et responsables syndicaux via le *le Figaro.fr* et *Midi Libre* en s'exprimant de la sorte : *"Ce ne sont pas quelques syndicalistes enseignants sans éducation, privilégiés, aigris et sectaires, dont le comportement n'a rien à envier à celui de "racailles", qui impressionneront la municipalité"*. La *Radio France bleue Gard-Lozère* a relayé, quant à elle, les propos concernant le prétendu manque d'éducation des enseignants.

Le 22 septembre 2015, le maire FN de Beaucaire a été condamné pour *"injures publiques par voie de presse"*. Mais ce dernier a décidé de porter plainte contre notre camarade car celle-ci, lors du CA du 17 juin 2014, a lu, au nom des personnels, une déclaration où il était précisé que le maire FN de Beaucaire était *"membre d'un parti raciste et xénophobe"*. L'audience, prévue le 30 septembre 2015, a été reportée au 27 janvier 2016.

Notons enfin que le rectorat et la Ministre ont refusé, par deux fois, d'accorder la protection fonctionnelle à notre camarade alors que ces faits se sont déroulés dans le cadre de ses fonctions professionnelles et de représentation des personnels.

Ces mobilisations contre le FN s'inscrivent dans notre démarche quotidienne de débats avec les salarié-es pour démasquer la réalité du programme contraire aux intérêts des salarié-es, anti-syndical et de "préférence nationale", notion d'essence éminemment raciste, du FN.

L'absence de réponses aux revendications des salarié-es de la part du gouvernement, des partis politiques qui soutiennent les reculs sociaux voulus par le MEDEF, engendre une co-responsabilité de ces organisations dans la situation que nous vivons vis-à-vis de l'influence électorale du FN.

La construction de revendications, le développement des luttes sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail, la défense de notre protection sociale et des droits syndicaux pour gagner des avancées sociales immédiates est indispensable pour mettre fin à l'austérité et défendre et promouvoir l'égalité des droits pour tous et toutes. En gagnant un autre partage des richesses, nous améliorerons notre quotidien pour vivre et travailler dignement.

**Le Front National est le pire ennemi des salarié-es !**

**Nous continuons le combat, démocratique et social, contre lui !**

Matthieu Brabant,  
secrétaire académique de la  
CGT Educ'action Montpellier

••• suite de la p. 2

Par ailleurs, ce texte, qui comporte certaines avancées sur les procédures disciplinaires, la résorption de l'emploi précaire, le dialogue social ou la suppression de la "réorientation professionnelle", est resté en sommeil pendant plus de 2 ans ce qui montre le peu d'empressement à légiférer sur les droits et obligations des fonctionnaires. Finalement, en juin dernier, le gouvernement adoptait une lettre rectificative ramenant le projet de loi à 25 articles et renvoyant nombre de sujets à des ordonnances.

**Pour la CGT, il serait difficilement compréhensible que le seul texte concernant les agent-es public-ques examiné pendant la mandature soit débattu à la sauvette et se limite à ces 25 articles qui, en se concentrant sur la déontologie et la discipline, ouvrent des suspicions de manquement des fonctionnaires à leurs obligations.**

À l'occasion des différentes phases d'examen du projet de loi dans les conseils supérieurs et conseils communs de la Fonction publique, nos organisations ont porté une soixantaine d'amendements, souvent adoptés à l'unanimité des représentant-es des personnels.

Les revendications portées par la CGT sont de haut niveau puisque, par exemple, nous demandons l'abrogation du dispositif des "reçus collés" mis en œuvre dans la Fonction publique territoriale par la loi Galland, la sanction de l'entrave à l'action des représentant-es des personnels, l'abrogation du 1/30<sup>ème</sup> pour fait de grève dans la Fonction publique de l'État, la réintégration des missions et des personnels dans les services ou les établissements publics pour les GIP administratifs créés depuis plus de six ans, ...

Nos propositions sont précises et reposent sur des argumentaires que même le gouvernement considère comme parfaitement étayés. Elles ont vocation à nourrir le débat parlementaire et à enrichir le projet gouvernemental pour permettre une réelle rénovation du statut général des fonctionnaires.

Magali Giorgetti

## Pas de conquêtes sociales, sans libertés syndicales !

**La CGT a lancé ce 23 septembre une journée de défense des droits syndicaux et de luttes contre les discriminations.**

Celles engagées ces dernières années, comme le meeting pour la défense des cinq de Roanne organisé à l'automne 2014. Ce changement est lié à l'augmentation constante des cas d'entraves signalés par les militant-es : conditions dégradées d'exercice du droit, judiciarisation des actions de lutte, expulsion des locaux syndicaux, ... Les problèmes de locaux à eux seuls nécessiteraient des actions de défense concertées, tant les fermetures de Maisons des syndicats se multiplient, impactant fortement notre activité syndicale.

Évidemment cette seule journée ne suffira pas à retrouver l'ensemble de nos droits et à en gagner de nouveau. La CGT porte des revendications sur ces questions : demande d'amnistie générale, fin des prélèvements ADN... elles sont plutôt axées sur la réparation, la défense. Nous avons besoin aussi de revendications en

positif s'intégrant dans une vision du monde du travail qui s'oppose à celle que l'on veut nous imposer aujourd'hui.

Les salarié-es de l'Éducation nationale subissent ces attaques comme les autres salarié-es. À Nîmes (cf p. 17), ils/elles sont en butte aux campagnes diffamatoires du FN, ce printemps et cet été victimes de répression antisyn-

dicale au collège Bellefontaine de Toulouse, au lycée privé d'Hazebrouck où la CAPA confirme les notes et appréciations discriminatoires du chef d'établissement, ...

**Il y a urgence à soutenir juridiquement et matériellement toutes et tous les collègues attaqué-es et il est important de recenser l'ensemble des attaques**

afin d'en mesurer l'ampleur. Mais il sera aussi nécessaire de construire des revendications et actions interprofessionnelles pour passer de la défense individuelle à l'action collective.

**Cette journée du 23 septembre est donc le début d'une campagne globale de la CGT contre toutes les discriminations et pour la défense des droits syndicaux.**

Marie Buisson



### ► Égalité salariale femmes/hommes



La CGT Éduc'action a engagé depuis la rentrée scolaire une campagne sur l'égalité salariale.

C'est dans ce cadre qu'elle organise une **journée d'étude à Montreuil le jeudi 10 décembre 2015.**

Ce sera l'occasion de faire le constat des inégalités salariales existantes dans la Fonction publique et en particulier dans l'Éducation nationale, mais aussi de voir, ensemble, quelles sont les interventions syndicales possibles.

Nadine Castellani Labranche

## La Marche Mondiale des Femmes

*La Marche Mondiale des Femmes est un mouvement mondial d'actions féministes rassemblant des groupes et des organisations de la base œuvrant pour éliminer les causes qui sont à l'origine de la pauvreté et de la violence envers les femmes.*

Ce mouvement lutte contre toutes les formes d'inégalités et de discriminations vécues par les femmes.

Leurs valeurs et leurs actions visent un changement politique, économique et social. Elles s'articulent autour de la mondialisation des solidarités, l'égalité entre les femmes et les hommes, entre les femmes elles-mêmes et entre les peuples, le respect et la reconnaissance de la diversité entre les femmes, la multiplicité des stratégies, la valorisation du leadership des femmes et la force des alliances entre les femmes et avec les autres mouvements sociaux progressistes.

Née du désir de rassembler les femmes du monde autour d'un projet commun, la Marche s'est rapidement imposée comme un formidable mouvement mondial après l'organisation de *La Marche des Femmes* en l'an 2000.



### La Marche a, entre autres, pour objectifs de :

→ Renforcer et maintenir un vaste mouvement de solidarité entre toutes les femmes et les organisations de la base de façon à ce que La Marche constitue un geste d'affirmation des femmes du monde.

→ Continuer à construire et à renforcer un vaste processus d'éducation populaire où toutes les femmes peuvent analyser par elles-mêmes et pour elles-mêmes les causes de leur oppression, de leur discrimination ainsi que des alternatives possibles.

→ Exercer des pressions sur les gouvernements et les institutions multilatérales (par exemple l'ONU) pour qu'ils effectuent les changements qui s'imposent... incluant une politique de désarmement et de résolution pacifique des conflits, ... la fin de l'utilisation du viol comme arme de guerre, des occupations et de la présence militaire étrangère.

### ► Ce mouvement a créé une charte dont voici le préambule :

*Nous, les femmes, marchons depuis longtemps pour dénoncer et exiger la fin de l'oppression que nous vivons en tant que femmes, pour dire que la domination, l'exploitation, l'égoïsme et la recherche effrénée du profit menant aux injustices, aux guerres, aux conquêtes et aux violences ont une fin.*

Nous pouvons retenir que *La Marche Mondiale des Femmes* veut rompre avec le patriarcat, le capitalisme et le racisme, les trois systèmes d'oppression qui contrôlent nos vies dans le monde entier.

Aujourd'hui ce mouvement s'alarme contre la montée de l'ordre moral réactionnaire et des intégrismes religieux qui induisent l'augmentation alarmante des violences faites aux femmes, et particulièrement aux lesbiennes, aux handicapées et aux migrantes.

**Entre le 8 mars et le 17 octobre 2015, des actions collectives, en France comme dans le monde entier, ont été organisées sur les cinq thèmes de La 4<sup>ème</sup> Marche Mondiale des Femmes : Justice climatique/souveraineté alimentaire ; Violences contre les femmes ; Montée des extrêmes (extrême droite et extrémismes religieux) ; Migrations et mondialisation ; Travail des femmes et autonomie financière.**

**Femmes pour le dire, Femmes pour agir.**

**Tant que toutes les femmes ne seront pas libres nous resterons en marche !**

*Dominique Chaudoye*

### Groupe ToNNe AE – Les années

Par le biais d'extraits tirés de plusieurs des livres d'Annie Ernaux, la troupe retrace la vie d'une femme, des années 40 à nos jours, en mêlant la vie intime et les grands bouleversements sociaux (avortement, mai 68, découverte de la sexualité). En suivant la déambulation théâtrale, entre rires et larmes, toutes les générations seront touchées : certaines

revivront leur expérience personnelle, les plus jeunes seront interpellées par des thèmes forts : histoire des luttes d'émancipation, affirmation de son identité,...

**Un spectacle à voir et une troupe à suivre, qui essaie d'apporter des réponses artistiques aux grands thèmes sociaux.**

*Sandra Gaudillère*

## Pédagogie polémique : la note, les notes, les moyennes,

*Dans mon lycée, le conseil pédagogique a "pris la décision" d'imposer l'araignée de Pronote pour les conseils de classe. Après cette annonce du proviseur adjoint, nous rappelons au conseil de classe qu'à la limite le conseil pédagogique pourrait préconiser, mais que comme il n'est pas décisionnaire, le conseil de classe sera souverain quant aux repères d'évaluation qu'il se donnera.*

Cette anecdote non seulement montre à quel point le conseil pédagogique a pris le pas sur le CA, alors qu'aucun-e représentant-e du personnel élu-e n'y siège en tant que tel-le, mais surtout, à quel point les enseignant-es et les chef-fes d'établissement sont attaché-es à cette évaluation chiffrée comme si elle était scientifique, et cela, malgré les recherches en docimologie que tout le monde connaît aujourd'hui, mais auxquelles on préfère l'apparence du scientifique plutôt qu'un discours que l'on ne maîtrise pas forcément. Autrement dit, on préfère faire semblant de croire que la note est fiable parce qu'elle a l'apparence du scientifique, plutôt qu'admettre qu'il est difficile d'évaluer et que les normes que l'on se donne sont subjectives, relèvent de nos valeurs, de nos représentations et sont propres à un contexte donné : celui de la classe, mais aussi celui de notre propre histoire avec l'école.

### ► Tout est politique

J'aime beaucoup le "tout est politique de Félix Guattari", cité par Gilles Deleuze, il me permet de m'interroger sur ce à quoi j'accepte de participer ou même ce que je mets en place dans de nombreuses circonstances. Quand je note le travail des élèves, je m'inscris dans une politique mise en place par le Vatican pour résister à la menace de la Réforme et entreprendre un vaste programme de propagande par les Jésuites, -je crains de ne pas partager bon nombre des valeurs du Vatican ni des Jésuites en ce qui concerne les choix éducatifs-, mais je m'inscris aussi dans le contrat dont l'école publique est héritière et qui lui fait exercer une double mission : éduquer ET sélectionner les élèves.

Contrat explicitement revendiqué par les appareils du patronat. Quand je note les élèves, politiquement, je m'inscris dans le processus de sélection prôné par la société libérale dans laquelle je vis. *"Noter contribue à la ségrégation scolaire, alimente le tri et l'exclusion sociale. Noter sape le travail d'éducation et de formation et pèse sur le rapport au savoir des apprenants qui se trouvent mis en concurrence"* <sup>1</sup>. Car finalement, noter détruit l'estime de soi des élèves, et leur apprend à se soumettre au jugement d'autrui, au code d'autrui.

### ► Projet d'École et transformation de la société

Pour la CGT Educ'action, l'école doit *"permettre des trajectoires d'émancipation et la construction d'oppositions à la domination. Pour la CGT Educ'action, l'École a pour fonctions principales l'émancipation et l'épanouissement, immédiats et à long terme, de l'enfant, du jeune, en l'aidant à se construire et être acteur de sa formation. Elle doit être qualifiante et doit permettre de valider les années d'études par un diplôme reconnu dans les grilles de classification afin de garantir les droits et rémunérations des futur-es salarié-es"*.

### ► Alors que faire ?

Quand on sait qu'aujourd'hui le diplôme s'acquiert par la note et que donc la reconnaissance salariale est conditionnée par la note ; quand on sait que dès la maternelle, les enfants sont formatés pour se comporter par rapport à une note (pas forcément chiffrée, mais symbolique, un bonhomme qui sourit ou qui pleure, quelle horreur !), comment sortir du

système sans susciter la haine des traditionnalistes ou de ceux et celles qui pensent avec raison que le diplôme issu d'évaluations notées est une condition incontournable de la reconnaissance salariale ? C'est qu'il nous faudra bien déjà travailler dans plusieurs directions : distinguer, et ce n'est pas nouveau les évaluations certificatives de celles qui permettent de se construire dans les apprentissages. Les deux problématiques distinguées, nous pouvons arbitrairement décider de nous intéresser aux secondes, tout en sachant qu'il faudra bien redéfinir les premières.

### ► Accompagner l'émancipation

Comment aider les élèves à apprendre en espérant que ces enfants éveillés à la critique, à l'auto-critique sans danger, cultivent le plaisir d'évoluer dans leurs apprentissages, non sous le régime de la note sanction, mais dans la dynamique de l'appropriation personnelle et partagée dans la classe, des savoirs ? Car s'interroger sur la notation renvoie bien à la société et aux femmes et aux hommes que nous voulons être nous-mêmes et que nous souhaitons que deviennent les élèves. *"Tous les élèves d'un établissement sont une richesse pour les apprentissages de tous et toutes. C'est en ce sens que nous défendons la mixité sexuelle et sociale. (...) L'École doit partir du principe que tout enfant est capable d'apprendre et de construire ses apprentissages. L'École doit mettre en œuvre partout, tous les moyens nécessaires à la réussite de tous les enfants, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin"*.

*"L'École que nous voulons est, notamment, un lieu de l'apprentissage du*

## les évaluations chiffrées, codées, encodées...

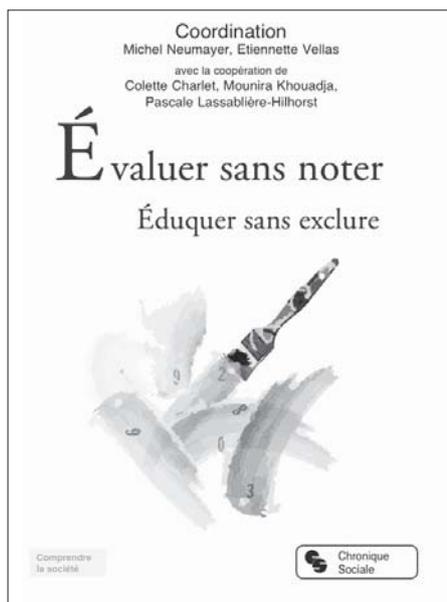
**collectif et de la coopération.** (...) *l'École est un facteur de transformation sociale et doit combattre les inégalités par la déconstruction systématique -notamment des stéréotypes de genre- et le refus des principes libéraux qui, de manière insidieuse, tendent à y reproduire les fonctionnements et les schémas sociaux".* Nos valeurs et ambitions sont clairement spécifiées dans le projet pour l'école que nous avons adopté.<sup>2</sup>

### ► Nos valeurs conditionnent notre enseignement

Notre projet pour l'école affirme des valeurs qui orientent notre façon d'évaluer : *"la situation de difficulté est une étape intermédiaire de l'apprentissage ; les moyens (matériels, de formation, de concertation, de préparation) doivent être donnés aux personnels pour permettre le traitement de la difficulté scolaire".* Plus loin nous affirmons : *"les différents modes d'apprentissage doivent être mis en œuvre par l'École, afin de garantir la possibilité d'apprendre à tous et toutes, dans un même lieu. L'hétérogénéité sociale et culturelle des élèves de l'école, du collège et du lycée doit permettre de construire une culture commune plurielle, dans le respect des différences de chacun. La question des effectifs est un enjeu crucial pour travailler dans de meilleures conditions avec les élèves et reconquérir du bien-être au travail. Revendiquer une baisse sensible des effectifs par classe et généraliser les heures de groupes doit constituer la priorité pour notre organisation syndicale. Le temps de l'apprentissage, protégé des contraintes d'une société libérale dans le cadre de l'établissement scolaire doit être garanti pour chaque élève jusqu'à l'âge de 18 ans et au-delà si nécessaire. Chaque élève doit trouver sa place à l'école, au collège et au lycée, à son rythme, pour*

*pouvoir être acteur de sa formation. Cela implique évidemment une culture plurielle, générale, technologique, professionnelle, et donc polytechnique. La prise en compte et le respect du rythme de chaque élève dans sa façon d'aborder les apprentissages et les savoirs scolaires doivent être réaffirmés afin qu'aucun ne soit stigmatisé dans sa différence".*

Et pour ce qui concerne de plus près notre sujet : *"La notation ne constitue pas une référence objective dans l'évaluation. Les écarts de note varient pour de multiples raisons. La notation produit statistiquement de l'échec par le tri qu'elle induit. L'évaluation par notation doit absolument être déconnectée de l'orientation pour éviter toute fonction de tri et de*



*compétition entre élèves. Il existe d'autres types d'évaluation que celle par notation. Il est important d'encourager les expérimentations assorties des moyens estimés nécessaires par les enseignants. Il faut favoriser l'évaluation. L'évaluation par compétences est à rejeter car elle est trop réductrice. De manière générale, l'évaluation n'est utile que si elle est comprise par l'élève et*

*s'il/elle est partie prenante de son évaluation. Il faut permettre à chaque élève de s'investir dans son évaluation, c'est ce qui permettra le progrès dans les apprentissages, la compréhension des erreurs favorisera la réussite. Une évaluation ne peut être utile pour l'élève que si elle amène par la suite à une aide qui lui permettra de progresser et de comprendre ses difficultés. Cela demande donc des moyens humains supplémentaires".*

### ► Poursuivre la réflexion

Enfin, on peut poursuivre la réflexion, et affirmer que l'évaluation, intégrée au processus d'apprentissage et de construction des savoirs appartient à l'élève, qui doit pouvoir se la réapproprier. Elle ne doit pas être plaquée mais intervenir dans la construction des savoirs elle-même. On peut aussi être désobéissant-e, et n'accorder à la note que très peu d'importance par rapport aux procédures d'évaluation que l'on se donne en classe, pour finalement la décrédibiliser en explicitant avec les élèves ses effets pervers. Bref, on peut essayer de continuer à déconstruire en espérant que parents, collègues et surtout élèves parviennent à se libérer de ces croyances archaïques dans les notes.

On trouvera quelques pistes de réflexion très intéressantes dans la publication coordonnée par Michel Neumeyer et Etienne Vellas, *Évaluer sans noter Éduquer sans exclure*, éditions Chronique Sociale, 2015.

Pauline Schnegg

<sup>1</sup> Publication coordonnée par Michel Neumeyer et Etienne Vellas, *Évaluer sans noter Éduquer sans exclure*, éditions Chronique Sociale, 2015.

<sup>2</sup> Projet d'École et transformation de la société adopté au 8<sup>ème</sup> congrès de la CGT Educ'action, 19-23 mai 2014

# La complémentaire SANTÉ dans l'enseignement Privé

*Depuis plus d'un an les collègues employeurs et salarié-es travaillent activement pour la mise en place d'une mutuelle santé dans la branche de l'enseignement privé.*

## Pourquoi cette mise en place ?

L'ANI, l'Accord National Interprofessionnel de janvier 2013 impose à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de mettre en place une mutuelle santé, avant janvier 2016, avec participation de l'employeur.

Dans la branche de l'enseignement privé, ce sont les Personnels, de droit privé, des Services Administratifs et Economiques, personnels d'Education et documentalistes des établissements d'enseignement privés (PSAEE), des établissements pour la grande majorité catholiques et les enseignant-es exerçant dans un établissement privé sous contrat simple (IME, ITEP, quelques écoles) qui sont concernés.

→ L'ANI fixe un panier de soins minimum obligatoire qui prend en charge :

- **l'intégralité du ticket modérateur** restant à la charge de l'assuré-e pour les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire (la pharmacie à l'exception des médicaments remboursés à 35 % et 15 %, les frais d'appareillage...),
- le **forfait journalier hospitalier** sans limitation de durée,
- les **dépenses de frais dentaires prothétiques et d'orthopédie dentofaciale** à hauteur de 125 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale,
- un **forfait tous les deux ans pour les frais d'optique à hauteur de 100 €** pour les verres simples, 200 € pour les verres complexes et 150 € pour les équipements mixtes.
- La loi renforce également le **dispositif de "portabilité" des ancien-es salarié-es (ce qui leur permet de rester à la mutuelle de leur entreprise** en étendant la durée maximale de 9 mois à 12 mois et en généralisant le financement par mutualisation).

→ La négociation se fait au sein de la branche enseignement privé et porte entre autre sur :

- le contenu des garanties : il a été décidé un "socle" et deux options facultatives au choix du/de la salarié-e,
- le montant de la cotisation, et sa répartition entre employeur et salarié-e : il a été décidé une cotisation globale de 37 € pour le "socle" dont 50 % **au minimum** pour l'employeur (les options étant à la charge exclusive du/de la salarié-e, ainsi que les cotisations des enfants : 55 % de celles du/de la salarié-e...)
- sur le choix des assureurs "recommandés",
- les modalités selon lesquelles certain-es salarié-es peuvent refuser d'adhérer à la mutuelle de leur établissement (conditions très restrictives),
- l'ancienneté du/de la salarié-e pour avoir droit d'adhérer à cette mutuelle : il a été décidé que les salarié-es devaient avoir au moins **quatre mois continus** d'ancienneté pour y avoir droit.



→ Au 11 juin 2015, terme des négociations auxquelles le SNEIP-CGT a participé du début à la fin, on ne peut que s'inquiéter des carences du contenu de l'accord :

- **le rapport "qualité-prix" n'y est pas** : les garanties de cet accord représentent juste un peu plus que le "minimum obligatoire" de la loi pour un prix surévalué (en clair, une mutuelle peut proposer mieux pour moins cher !),
- **le choix des assureurs a favorisé les gros assureurs** au détriment des mutuelles de proximité dont les frais de gestion sont pourtant moindres,
- **une part importante des cotisations sert à payer des intermédiaires** au détriment des garanties. La facture pour mettre en place la complémentaire-santé dépasse déjà les 130 000 € (actuaire, avocat, pub ...), et sera prise sur les cotisations futures des salarié-es,
- les accords d'entreprises en vigueur dans les établissements sont nettement plus avantageux,
- **cet accord risque d'être une régression** pour 85 à 90 % des salarié-es déjà assuré-es dans le cadre d'une mutuelle individuelle (**qu'ils seront contraint-es d'abandonner**), ou par le biais de leurs conjoint-es (**qu'ils seront aussi contraint-es d'abandonner dans la plupart des cas**),
- **pas de tarif famille possible**, et un taux de cotisation de 55 % du tarif salarié-e pour les enfants.

Le SNEIP a décidé de ne pas signer cet accord, pour pouvoir, en toute liberté, mieux défendre les salarié-es et ne pas cautionner l'accord national.

**La loi oblige les entreprises à mettre en place une mutuelle pour tous et toutes au 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais elle n'oblige pas à choisir parmi les assureurs recommandés au niveau national.**

**Le SNEIP CGT entend bien se battre dans tous les établissements pour faire adopter des accords d'entreprise permettant une réelle couverture de qualité aux personnels de droit privé.**

*Commission Nationale Personnels de droit privé*

## L'enseignement agricole au sein du SNEIP

*L'enseignement agricole existe en France depuis le XIX<sup>ème</sup> siècle. Avec les lois de 1918, 1960 puis 1984, il s'est institutionnalisé avec le double objectif de préparer les futur-es travailleur-euses du secteur, mais aussi d'assurer une formation de haut niveau tant professionnelle que générale. C'est le seul ministère, ou presque, portant intégralement son propre système éducatif (enseignant-es, référentiels, inspection, ...).*

L'intégration de l'enseignement agricole à l'Éducation nationale que porte notre syndicat dans le cadre d'un grand service d'éducation public, laïque et gratuit, fait régulièrement débat et les passerelles entre les deux ministères comme entre privé et public au sein du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) sont inexistantes. Il existe bien une forme de lobbying au sein du MAAF, surtout quand on connaît la force des organisations professionnelles agricoles.

Si les diplômes sont comparables à ceux de l'Éducation nationale, l'enseignement agricole français, placé sous la tutelle du ministère de l'Agriculture, a toujours été envisagé par ses responsables comme un lieu d'"innovations" pédagogiques et éducatives, ce qui en fait souvent un **laboratoire des mesures appliquées ensuite par l'Éducation nationale.**

L'annualisation des services actée par décret, une interdisciplinarité accrue et contractuelle, la mise en place comme disciplines à part entière de l'éducation socioculturelle et de l'informatique, ou "l'article 44" : cette subvention particulière versée par le ministère aux chef-fes d'établissement, qui peuvent en faire ce qu'ils/elles en veulent jusqu'à hauteur de 15 % de la DHG. Malgré une campagne de titularisation en 2014, le nombre d'enseignant-es précaires lié à cette dotation reste important !

L'enseignement agricole concerne plus de 800 établissements et 450 000 élèves, stagiaires et apprenti-es, de la 4<sup>ème</sup> au post-bac. La majorité des élèves se trouve dans le privé sous contrat (et on mesure bien là le poids des rapports de force sous-jacents). Outre les Maisons Familiales et Rurales (MFR), l'agricole privé est réparti en deux fédérations : l'UNREP<sup>1</sup>, laïque et le CNEAP<sup>2</sup>, rattaché à l'enseignement catholique, ultra majoritaire. Le SNEIP CGT syndique tous les personnels relevant de ces deux structures, qu'ils/elles soient enseignant-es de droit public ou personnels de droit privé relevant dans chacun des deux cas d'une convention collective particulière.

Au niveau syndical, les enseignant-es du public sont rattaché-es au SYAC<sup>3</sup>, syndicat non fédéré, ce qui rend les échanges et le travail commun plus compliqués. Il y a pourtant fort à faire, à commencer par l'harmonisation de nos repères, une présence institutionnelle commune et le partage des luttes comme pour le paiement des CCF, non payés dans l'enseignement agricole.

**Les enseignant-es des MFR ou du public ne devraient-ils/elles pas relever d'une même composante syndicale aujourd'hui puisqu'ils/elles font le même métier et font référence aux mêmes partenaires institutionnels ?**

À l'UNREP, l'actualité de cette rentrée est la révision de la convention collective et la mise en place d'un accord de branche sur le temps partiel. Nos représentant-es en Commission Paritaire Nationale portent les revendications de la CGT de droits et garanties accrus pour ces personnels. Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les établissements devront avoir mis en place la complémentaire santé pour les salarié-es de droit privé. Le CNEAP ayant refusé un accord spécifique agricole, a décidé d'adhérer à celui conclu en juillet dernier (accord que la CGT n'a pas signé). Cet accord national pré-

voit notamment un "panier" de base de couverture très insuffisant. Les représentant-es du SNEIP dans les établissements se battent pour l'améliorer au niveau local par des accords d'entreprise.

L'année scolaire passée, différentes opérations ont été menées pour aligner les obligations de service des enseignant-es sur celles des collègues de l'agricole public et des lycées pro de l'Éducation nationale. À ce jour, toujours aucune réponse du ministère : celui-ci fait la "sourde oreille". L'enseignement n'est probablement pas la priorité de M. Le Foll. Néanmoins, l'intersyndicale a décidé de poursuivre ses actions.

**Face à ce mutisme, le débat de l'intégration des établissements agricoles dans l'Éducation nationale doit être relancé. Le SNEIP CGT qui revendique "un seul service public d'éducation" entend bien prendre toute sa place dans ce débat.**

**Il est d'ailleurs très symbolique que la seule intégration d'un établissement privé dans le secteur public, se soit faite dans l'enseignement agricole avec la fusion des lycées Grand Blottereau et Rieffel à Nantes en 2013 !**



*Damien Smagghe  
et Christophe Angomard*

<sup>1</sup> Union Nationale Rurale d'Éducation et Promotion

<sup>2</sup> Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé

<sup>3</sup> Syndicat National du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche et des Établissements publics.

# 7<sup>e</sup> Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation (IE)<sup>1</sup>

*C'est à Ottawa au Canada, du 22 au 26 juillet 2015, que se sont réunies pour ce congrès plus de 1 000 personnes provenant de 142 pays. Notre Fédération, la FERC, affiliée à l'IE y était représentée.*

Les principaux thèmes<sup>2</sup> abordés ont été les suivants :

- *Le droit à une éducation de qualité pour tous par le biais de systèmes d'éducation subventionnés et réglementés par les autorités publiques.*
- *L'amélioration de la protection sociale et de la situation des enseignant-es et du personnel de l'éducation en veillant à l'application effective de leurs droits humains, de leurs droits syndicaux et de leurs libertés professionnelles.*
- *L'élimination de toutes formes de discrimination dans l'éducation, qu'elles soient fondées sur le sexe, la race, la situation de famille, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion, l'appartenance ou l'opi-*

*nion politique, le statut social ou économique, l'origine ethnique ou nationale, ainsi que la promotion de la compréhension, de la tolérance et du respect de la diversité dans les communautés.*

■ *La promotion de la démocratie, du développement durable, du commerce équitable, des services sociaux fondamentaux, de la santé et de la sécurité, au travers de la solidarité et de la coopération entre les organisations membres, le mouvement syndical international et la société civile.*

■ *La consolidation de l'Internationale de l'Éducation grâce à la participation de toutes les organisations membres à la vie de l'IE et la promotion de l'unité du secteur de l'éducation.*

Dans la première résolution, on peut trouver notamment une invitation aux gouvernements "à reconnaître l'éducation comme un pilier fondamental du développement social et de la justice et, partant, à protéger l'éducation

*publique contre la privatisation et la commercialisation"; ainsi qu'un appel à l'action syndicale pour lutter contre les politiques néolibérales au sein de l'éducation avec "une action coordonnée et unie des organisations membres en faveur d'une éducation publique gratuite pour tous sans discrimination".*

Notre lutte pour le service public et contre la marchandisation de l'Éducation, mais aussi notre combat pour une éducation de qualité pour tous et toutes, s'inscrivent complètement dans le cadre proposé par l'IE.

Nadine Castellani Labranche

<sup>1</sup> L'Internationale de l'Éducation est la fédération mondiale des organisations représentant plus de 30 millions d'enseignant-es et d'employé-es du secteur de l'éducation, au travers de 402 syndicats membres répartis dans 173 pays et territoires.

Source : <http://www.ei-ie.org>

<sup>2</sup> Compte-rendu complet sur le site de l'Internationale de l'Éducation <http://www.ei-ie.org>



## L'Internationale de l'Éducation exprime son soutien aux enseignant-es syndicalistes emprisonné-es iranien-nes.

*Extrait d'une résolution sur les droits des enseignant-es en Iran*

Le 7<sup>e</sup> Congrès mondial engage l'IE à :

- Poursuivre la campagne visant à garantir les droits des enseignant(e)s et des syndicalistes en Iran,
- Exhorter les autorités iraniennes à respecter pleinement les normes internationales du travail,
- Poursuivre la mobilisation de ses organisations membres afin qu'elles fassent campagne pour garantir la libération des enseignants syndicalistes iraniens qui ont été emprisonnés injustement.

## Arrêtons les politiques d'austérité en Grèce !

Le 7<sup>e</sup> Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation,

*"Exprime son soutien total aux enseignant-es et travailleurs/euses de Grèce dans leur combat contre la prolongation des mesures d'austérité imposées par l'Union européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international de manière non démocratique par le biais d'un nouveau mémorandum d'accord en juillet 2015". (Extrait de la résolution 7-3)*



## comme... Mi-temps

# Grammaire et géométrie d'une équation impossible pour les CPE

*Le mi-temps, une des quotités de travail possibles pour les Conseiller-ères Principaux-ales d'Éducation, exacerbe, dans sa mise en œuvre, les problèmes récurrents liés à la fonction : temps de travail, limites des missions, perception du métier, respect de la vie privée et rapports avec la hiérarchie.*

### ■ La quadrature du demi-temps

Quand on sait la difficulté pour les CPE à respecter et à faire respecter leur temps de travail, on perçoit le casse-tête que représente le temps-partiel dans sa forme extrême, le travail à mi-temps.

De quoi le mi-temps des CPE est-il la moitié ? 35 heures hebdomadaires TTC (toutes tâches comprises) tel que revendiqué par la CGT Educ'action ? 35 heures + réunions ?

La réalité va souvent au-delà : un emploi du temps de 36, 39, 40 heures, voire, pas d'emploi du temps, "selon les besoins du service". Sans récupération des journées de formation hors temps de travail, ni des soirées consacrées aux réunions, le temps de travail des CPE est extensible à l'infini.

**Or, la moitié de l'infini, c'est encore l'infini.**

### ■ La poursuite du mi-temps perdu

Pour l'enseignant-e, le passage au temps partiel se traduit par moins d'heures de cours et moins de classes. La mission des CPE, elle, reste entière. Le nombre de classes en responsabilité peut être proportionnel au temps travaillé et à la rémunération. Ce n'est pas toujours le cas. Certains chef-fes d'établissement privilégient une approche globale du service, inconfortable pour les CPE. D'autres, crispé-es sur le sécuritaire, en profitent pour maximiser l'amplitude de présence des CPE, les isolant et privant l'équipe de temps d'échange.

Cependant, même en diminuant le nombre des classes en charge, on n'a pas encore trouvé le moyen de fractionner la Vie Scolaire. Le fonctionnement de l'établissement reste entier, l'animation de l'équipe de sur-

veillance et la formation à la citoyenneté s'inscrivent dans le quotidien, les urgences sont indivisibles. Toutes les tâches qui ne sont pas en lien avec le suivi des classes demandent la même énergie. Comment ne s'y consacrer qu'à moitié ?

### ■ Le verre à mi-temps vide

Les CPE sont décrété-es indispensables au quotidien de l'établissement, au point que certaines directions s'opposent à des absences ponctuelles pour formation. Dès lors, le ou la CPE à mi-temps, absent-e deux ou trois jours par semaine, n'est pas assez présent-e. C'est l'image qui lui est renvoyée, faisant écho à sa propre culpabilité de rater des pans de la vie de l'établissement plutôt que d'être, comme souvent, source d'informations.



### ■ Le Mi-temps Moderne

À l'ère du tout numérique, les CPE à mi-temps ne sont jamais coupé-es de l'établissement scolaire.

Ce serait un moindre mal si l'usage des courriels professionnels restait raisonnable. Nos établissements n'échappent cependant pas à l'hyperconnexion actuelle et, si les CPE n'y prennent garde, les nécessités du service passent avant leur vie privée. Les efforts pour préserver leur temps personnel sont vus comme un manque d'investissement et leur sont reprochés.

### ■ Le complément du sujet

Le ou la CPE qui passe à mi-temps voit son poste compensé par un-e autre CPE, à mi-temps.

Mais ce n'est pas si simple ! Les mi-temps sont accordés après accord de la direction de l'EPL d'exercice. Les CPE restent en place, ce qui complique la désignation des mi-temps complémentaires. Il s'agit parfois de stagiaires, en formation, considéré-es comme des moyens. Plus souvent, on affecte sur deux mi-temps, dans deux établissements, des TZR néotitulaires, des personnels en détachement, en délégation fonctionnelle, ou encore des contractuel-les, plus soumis que d'autres à la pression hiérarchique. Les CPE ainsi épaulé-es se trouvent parfois dans l'obligation de travailler plus pour maintenir une qualité de service équivalente.

### ■ Mi-temps orageux, quelques éclaircies ?

Les CPE à mi-temps sont donc contraint-es d'exercer leurs missions dans des conditions peu satisfaisantes. S'ils/elles parviennent à limiter leur présence sur le terrain, ils/elles travaillent mal, dans l'urgence, en proie à une frustration de tous les instants.

**La nouvelle circulaire définissant les missions des CPE publiée à la rentrée 2015 devait poser un cadre plus lisible. Nous attendions un texte fort, énonçant sans ambiguïté les règles concernant le temps de travail des CPE.**

**Hélas ! le flou perdure, laissant les CPE titulaires ou précaires, exposés à l'arbitraire d'une hiérarchie en quête de compétitivité.**

*Ketty Steward, CPE, SDEN 95*

## Obligations de service des enseignant-e-s autres que celles du service d'enseignement

**Absence non justifiée à une réunion pédagogique** - Inexécution de certaines obligations de service (oui) - Retenue pour absence de service fait (oui) - Source : **LIJ n° 188** - Juin 2015. TA Lille, 9 décembre 2014, n° 1203173

Le requérant, professeur certifié, contestait la retenue d'un trentième de son traitement que le recteur d'académie avait opérée en raison de son absence à la réunion pédagogique de l'ensemble des professeur-es de sa discipline organisée par le principal du collège dans lequel il enseignait.

Le tribunal administratif a d'abord rappelé les dispositions de l'article 28 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aux termes desquelles : "Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public [...]", ainsi que la règle dite du "service fait" qui découle de l'article 20 de cette même loi.

Il a également rappelé qu'aux termes des dispositions de l'article 4 de la loi 61-825 du 29 juillet 1961 de finances rectificative pour 1961 dans sa rédaction issue de la loi 77-826 du 22 juillet 1977, rétablie par l'article 89 de la loi 87-588 du 30 juillet 1987 portant

diverses mesures d'ordre social : "L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappée d'indivisibilité [...]. Il n'y a pas de service fait :

1° Lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements [...].

Puis, après avoir repris le considérant de principe issu de la jurisprudence du Conseil d'État (cf. CE, 23 mai 2007, France Télécom, n° 287394, au Recueil Lebon) selon lequel "[...] la retenue sur traitement prévue par l'article 4 précité de la loi du 29 juillet 1961 peut être décidée aussi bien en l'absence de service fait que dans le cas où un agent public n'exécute pas certaines obligations de son service ; [...] en revanche, lorsque les obligations de service ont été intégralement accomplies et en l'absence de dispositions statutaires prévoyant des sujétions particulières, le refus d'exécuter des obligations supplémentaires, s'il expose à des sanctions disciplinaires, ne saurait entraîner de retenue sur traitement", le tribunal administratif, en se fondant sur les dispositions de l'article 4 du décret 72-581 du 4 juillet

1972 portant statut particulier des professeurs certifiés et celles des articles L. 912-1 et R. 421-49 du code de l'éducation, a estimé que la réunion pédagogique de l'ensemble des professeur-es de la discipline du requérant, organisée par le principal du collège, constituait, pour les enseignant-es, une obligation de service au sens de l'article 4 précité de la loi du 29 juillet 1961, compatible avec les dispositions statutaires applicables aux professeur-es certifié-es, en soulignant notamment que ces dernières dispositions "ne limitent pas au seul service d'enseignement [la] participation [des professeur-es certifié-es] aux actions d'éducation".

Par suite, le tribunal administratif a jugé que le recteur d'académie était fondé à opérer une retenue sur traitement.

NB : la jurisprudence constante rappelle que les obligations de service des personnels enseignants ne se limitent pas au service d'enseignement devant les élèves et que l'inexécution totale ou partielle de ces obligations de service autres que d'enseignement devant les élèves peut ainsi donner lieu à retenue sur le traitement de ces personnels (cf. nota bene sous TA Nice, 13 novembre 2012, n° 1004324 ; LIJ n° 173, mars 2013, p. 9-10).

Si la jurisprudence reste constante en ce qui concerne nos obligations de service autres que celles devant les élèves, il faut cependant veiller à ce que les chef-fes d'établissement n'abusent pas de leurs prérogatives en multipliant les réunions. C'est pour cela, qu'en début d'année scolaire, il faut exiger un calendrier précis des différentes réunions programmées dans le cadre de l'organisation du temps scolaire conformément au 3° de l'article R421-2 du Code de l'Éducation. Cette organisation doit faire l'objet d'une consultation de la commission permanente avant une délibération du conseil d'administration prévue à l'article R421-41 du Code de l'Éducation.

### Rémunération des Assistant-es d'Education (AED)

Elle est fixée à l'article 1 de l'arrêté du 6 juin 2003.

Le traitement des AED recruté-es dans les conditions fixées par le décret 2003-484 du 6 juin 2003 est déterminé par référence à l'indice brut (IB) 299. À cet IB correspond un indice majoré (IM) de rémunération équivalent à 311.

Théoriquement, un-e AED devrait percevoir une rémunération brute mensuelle égale à 1 440,02 €.

**Mais compte-tenu qu'un-e agent-e de la Fonction publique ne peut pas être rémunéré-e à un salaire inférieur à celui du SMIC mensuel (1 457,52 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2015), et ce, conformément à l'article 1 du décret 91-769 du 2 août 1991, ils/elles doivent obligatoirement percevoir le versement de l'indemnité différentielle prévue par le décret précité, soit 17,50 € mensuels en plus.**

**Il faudra donc veiller à ce que la réglementation en vigueur au regard de la rémunération des AED soit respectée dans tous les établissements, certains établissements "mutualisateurs" rémunérant toujours leurs AED sur la base de l'IM minimum Fonction publique 309 (1 430,76 €) plus une indemnité différentielle de 26,76 €.**

Cela pose tout de même un problème, dans la mesure où, pour la retraite du régime général, c'est le salaire annuel moyen (SAM) sur les 25 meilleures années qui est pris en compte. Dans l'hypothèse où le/la collègue AED aurait un déroulement de carrière restant à peu près dans ces valeurs de rémunérations, il/elle pourrait peut-être être perdant-e sur le montant de sa retraite.

Jean-Pierre Devaux

## La CGT, du 1<sup>er</sup> au ... 51<sup>ème</sup> congrès : quelle stratégie syndicale ?

À l'occasion d'un colloque à Limoges, la CGT a fêté ses 120 ans en écho à son congrès fondateur.

Les statuts de la Confédération, votés lors de ce congrès, stipulent que la "Confédération générale du travail a exclusivement pour objet d'unir, sur le terrain économique et dans des liens d'étroite solidarité, les travailleurs en lutte pour leur émancipation intégrale".

Le 28 septembre 1895, le congrès se termine par "Vive la République sociale, Vive l'émancipation des travailleurs".

Aujourd'hui, 120 ans après, la Confédération prépare son 51<sup>ème</sup> congrès qui aura lieu du 18 au 22 avril 2016 à Marseille.

Dans son rapport au CCN (Commission Confédérale Nationale) de février 2015, Philippe Martinez, Secrétaire général, propose cinq thèmes de réflexion :

- Notre démarche syndicale, notre rapport aux salariés dans la construction des revendications avec le choix que nous avons fait d'entrer par la porte du travail,
- le processus de construction des luttes,
- le rapport de la CGT avec les autres organisations syndicales, le politique et le monde associatif,
- notre place dans le syndicalisme mondial et européen,
- notre démocratie interne : mieux articuler le rôle et le travail entre les ins-

tances qui constituent la direction de la CGT : le CCN, la CEC et le Bureau confédéral".

Dans un contexte d'austérité imposée aux peuples par les tenants du capitalisme, dans un contexte de régression sociale où les extrémistes de tous ordres émergent et veulent nous plonger dans un repli nationaliste assis sur la haine de l'autre et l'obscurantisme, la CGT, première organisation syndicale en France, a la responsabilité de se (re)mettre en ordre de marche pour contrer les mauvais coups, repartir à l'offensive et exiger le progrès social pour toutes et tous.

Le débat historique entre syndicalisme "réformiste" et syndicalisme "révolutionnaire" n'est sans nul doute pas terminé et il n'est pas sûr que cette question se tranche dans un avenir proche. Ce qui est certain, c'est qu'il est urgent aujourd'hui que notre organisation définisse une stratégie syndicale avec et pour les salarié-es, retraité-es et privé-es d'emploi qui permette de renouer concrètement avec un syndicalisme de luttes et qui vise à transformer la société et à faire vivre réellement les **cinq piliers de notre syndicalisme : de classe, de masse, unitaire, indépendant et démocratique.**

Nadine Castellani

### ■ Comment être plus efficace pour et avec les salarié-es, avec quel outil syndical ?

Lors du 50<sup>ème</sup> congrès, la CGT réaffirme dans la résolution 1 : "sa volonté de travailler au-delà du mouvement syndical avec les forces sociales disponibles pour œuvrer au rassemblement et aux mobilisations portant l'exigence d'amélioration de la condition faite aux salarié-es, actifs-ives, et retraité-es. Cela participe à la transformation de la société.

À tous les niveaux, elle adopte une démarche de mobilisation articulant étroitement action d'entreprise et action professionnelle et interprofessionnelle, du niveau local au niveau mondial.

La CGT et ses organisations, en complémentarité et en coopération, luttent et conjuguent les dimensions professionnelles et territoriales des revendications".

Le congrès fondateur de Limoges en 1895 (23-28 septembre) a permis de commencer à réunir deux conceptions du syndicalisme. La première repose sur les solidarités corporatives par branche d'industrie que réalisent les fédérations nationales professionnelles et la Fédération Nationale des Syndicats (FNS) formée en 1886 par les guesdistes. La seconde privilégie les solidarités interprofessionnelles à l'échelle des bassins d'emplois au moyen de fédérations locales, que rassemble, en 1892, la Fédération Nationale des Bourses du Travail (FNBT) animée par Fernand Pelloutier. La FNBT ne rejoindra finalement la CGT qu'en 1902 au congrès de Montpellier.

Pour certains, il s'agit du véritable congrès fondateur.

Le fédéralisme devient le mode de vie de la CGT avec autonomie de décision, d'action et d'expression dans le respect des statuts de la CGT, de toutes les organisations mais aussi la recherche permanente de coopération, de complémentarité de ces organisations dans l'intérêt des salarié-es.

Cependant les tensions entre les fédérations professionnelles souvent dites "réformistes" et la FNBT "révolutionnaire" expliquent la difficulté à définir une stratégie syndicale pour mener à bien les luttes, difficulté qui persiste encore aujourd'hui.



# Bienvenue aux migrant-es !

*Les discours publics s'ingénient à distinguer "migrants" et "réfugiés". Une nouvelle frontière est tracée entre le Bien et le Mal : le bon réfugié de guerre et le mauvais migrant économique. On serait bien obligé d'accueillir le premier, à condition qu'on rejette implacablement le second. Mais l'un et l'autre se noient en Méditerranée.*

**L**a distinction sémantique, on la connaît. Pour autant est-il moins légitime de fuir la misère que de fuir la guerre ? Dans les deux cas, les intéressé-es prennent des risques insensés et mettent leur vie en danger. Qu'on soit réfugié-e politique, économique ou climatique, on est victime du même système générateur de guerres, de pauvreté et de destruction de l'environnement : le capitalisme mondialisé.

La mise en opposition des réfugié-es venu-es de Syrie, des sans-papiers, des Roms, des SDF français, n'aboutit qu'à attiser une guerre des pauvres. Tous et toutes ont besoin de notre solidarité. L'actuelle crise a montré soudainement que la France compte des millions de logements vides et que les autorités savent les réquisitionner au besoin. C'est donc la volonté politique qui manque depuis trop longtemps pour accueillir et permettre de vivre décemment.

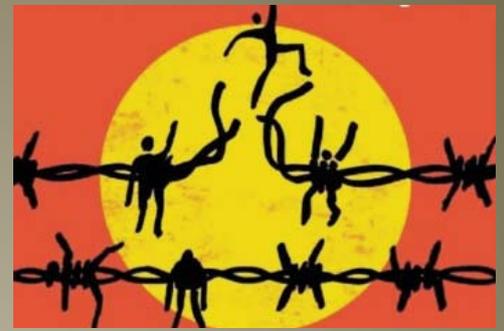
Dans l'éducation, bien accueillir, c'est garantir le droit effectif à la scolarisation et à la formation de tous les enfants et jeunes. Ce qui suppose l'ouverture de classes et de dispositifs (UPE2A <sup>1</sup>) en nombre suffisant. Bien accueillir suppose aussi de changer la politique d'immigration, à l'inverse de la loi Cazeneuve, adoptée à l'Assemblée puis au Sénat dans une version durcie, qui reste dans la continuité des politiques antérieures. Rien de nouveau n'est prévu pour régulariser les lycéen-nes parvenus à la majorité. À Angers (49), dans le Val-de-Marne et ailleurs, des lycéen-nes sont encore placés en rétention et menacés d'expulsion. Seule la mobilisation de leurs camarades changera la donne.

Au niveau européen, la "crise des migrants" aura peut-être un effet bénéfique : la fin du règlement Dublin, cette convention qui limite les demandes d'asile au premier pays par lequel on a pénétré dans l'UE. Combien de familles, avec enfants scolarisé-es, ont été enfermées en rétention puis expulsées vers la Pologne ou la Hongrie au nom de cette absurdité ! L'hostilité de ces pays aux demandeur-euses d'asile a été largement illustrée.

France terre d'asile ? C'est le seul pays européen où le nombre de demandeur-euses a baissé en 2014 : - 5 %. La même année, il a augmenté de 50 % en Suède et de 60 % en Allemagne. Parmi ces demandes, le taux d'acceptation du statut de réfugié-e a été de 77 % en Suède, 47 % en Allemagne, 39 % au Royaume-Uni... et 22 % en France. Pas étonnant que beaucoup d'exilé-es préfèrent tenter leur chance ailleurs.

*Pablo Krasnopolsky*

<sup>1</sup> Unités Pédagogiques pour élèves Allophones Arrivants



**L**e maire de Wissous (91), M. Trinquier, a organisé une réunion anti-Roms dans sa commune fin septembre. *"Je me suis retrouvé avec 41 dossiers d'inscription de Roms à l'école. Faut les nourrir ! Qui va payer la note ? [...] Quand ils vont partir, il y aura plus d'un millier de tonnes de déchets".*

Cet admirateur de l'OAS veut illégalement empêcher l'inscription des enfants roms à l'école : *"il est aussi de mon devoir de protéger les petits wissoussiens, que ce soit en termes d'hygiène ou de sécurité".*

M. Leclerc, son collègue de Champlan (91), avait refusé l'enterrement, dans le cimetière de sa commune, d'une petite fille rom de deux mois. M. Trinquier avait ouvert une sépulture dans sa commune de Wissous par *"humanité"*. Serait-ce qu'un bon enfant rom est un enfant rom mort ?

## P... de sa "race blanche"

**N**adine Morano ne subira finalement qu'une sanction légère -une destitution de la liste des régionales- pour sa déclaration sur la France *"pays de race blanche"*. Le fait que De Gaulle l'ait dit avant elle ne change rien à la gravité du propos. Le pire peut toujours faire écho à la citation d'un illustre prédécesseur. Jules Ferry avait justifié le colonialisme par *"les droits et les devoirs des races supérieures sur les races inférieures"*. Cela ne rend pas acceptables les propos de Le Pen sur *"l'inégalité des races"*.

Morano répond à la mission de nouer des liens entre la droite et le FN. Selon le *Canard enchaîné* du 11 avril 2007, elle a été chargée par Sarkozy de réunir des parrainages de maires UMP ruraux en faveur de Le Pen, information jamais démentie. Le terrain du racisme décomplexé a été préparé par Sarkozy lui-même, créateur du "ministère de l'identité nationale", rétif à la "repentance" sur le rôle de Vichy, convaincu que l'Africain *"n'est pas assez entré dans l'Histoire"*, auteur du discours haineux de Grenoble... Alors, la tête de liste des régionales en Meurthe-et-Moselle...