



ÉDUC' ACTION

Mars 2006 - N° 84 - Prix 1 Euro

**REFUSER
CETTE SOCIÉTÉ
DU
"MIEUX
QUE RIEN"**

Sommaire

p. 2
. Salaires

p. 3
. Edito

p. 4 - **Société**
. Casser le contrat de travail

p. 5. - **Non-titulaires**
. Recours aux CDD : un leurre

p. 6 / 7 - **Immigration**
. Immigration jetable = précarité pour tous

p. 8 / 9 - **Egalité des chances**
. Pas de chance pour l'égalité
. Apprentissage junior
. Alternance à la campagne

p. 10
. Prévention de la délinquance : la dérive sécuritaire

p. 11
. Droit de retrait

p. 12 / 13
. ZEP

p. 14 / 15 - **Emploi**
. Carte scolaire : de la Nièvre à la Seine Saint Denis

p. 16 - **second degré**
. Lycée public / CFA privé
. Remplacement

p. 17 - **1^{er} degré**
. Non remplacement, la coupe est pleine

p. 18
. CCF, des limites à ne pas dépasser

p. 19
. Où en est la réforme des IUFM ?

p. 20 / 21
. Mouvement 2006

p. 22 / 23
. Retraite / Réemploi / maladie

p. 24 à 27
. 4^{ème} résolution adoptée au 5^{ème} congrès de l'UNSEN

p. 28
. Hors classe

Salaires : ne pas attendre le bon vouloir du ministre !

Devant l'insuffisance des propositions du ministre de la Fonction publique en matière salariale pour 2005 et son entêtement à exiger que soient traités préalablement les volets social et statutaire, l'ensemble des fédérations de fonctionnaires ont appelé à une journée de grève le 2 février.

Le 25 janvier, le ministre a pris la responsabilité d'inviter en catimini trois organisations (CFDT, CFTC, UNSA) afin de recueillir leur signature sur les volets statutaire et social de ses propositions.

Cet accord partiel, obtenu grâce à une méthode proprement scandaleuse, est minoritaire. Les signataires ne représentent que 33 % des personnels. Il ne règle en rien le contentieux salarial des années antérieures.

La question salariale reste entière. En l'état, les propositions du ministre représentent 1,2 % d'augmentation en moyenne de janvier 2006 à février 2007 (0,5 % au 01.07.2006 - 0,5 % au 01.02.2007 - un point d'indice, soit 4,5 euros bruts mensuel au 01.11.2006), alors que les prévisions de hausse des prix pour la même période sont de l'ordre de 2 %.

Seule une minorité d'agents est concernée par les volets social (accès au logement, aides et prêts à l'installation, aides à la famille) et statutaire (pour les agents des catégories A et B, bloqués depuis plus de 5 ans dans le dernier échelon de leur grade -hors classe pour les enseignants-, une prime annuelle de 400 euros pour les B et 700 euros pour les A est instituée pour les années 2006, 2007 et 2008).

Les mesures censées accroître les promotions internes contenues dans cet accord seront rendues inefficaces dans les faits en l'absence de créations d'emplois.

Seule l'intervention la plus large des personnels peut changer la donne. C'est ce qui s'est passé le 2 février où de nombreux fonctionnaires ont participé à la grève et aux manifestations.

Pour la CGT, il faut donner des lendemains à cette journée. Le 7 mars a été l'un de ces moments.

Pour que nous soyons écoutés, d'autres développements revendicatifs sont nécessaires.

Denis Baudequin

Assistants d'éducation : Débuts prometteurs pour la CGT Educ'action

⇒ Avec près de 27 % des voix, la CGT obtient 1 siège sur 4 à la commission consultative académique des assistants d'éducation de Limoges (les 3 autres sièges revenant à la FSU avec 73% des voix).

⇒ Reconnaissance et amélioration du statut, respect des missions, autorisations d'absence pour examen et concours sans compensation de service, meilleure intégration des AED au sein des équipes éducatives... telles sont les revendications définies lors de l'AG qui a précédé le vote, et développées durant la campagne électorale.

⇒ Le 2 février, l'académie de Limoges comptait 30 % de grévistes (toutes catégories de personnels confondues) mais 38,5 % chez les MI-SE et AEd.



Syndicat de la
Presse Sociale

Directrice de publication et Rédactrice en chef : Evelyne STRAUSS - Périodicité : bimestrielle
CPPAP : 0610 S 07375 - ISSN : 1250 - 4270 - Imprimerie IMPROFFSET - Viry Chatillon (91)

Union Nationale des Syndicats de l'Education Nationale CGT EDUC'ACTION
263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex - tél : 01 48 18 81 47 - télécopie : 01 49 88 07 43
e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - internet : www.unsen.cgt.fr

E ditorial

Une fois de plus... une fois de trop !

Denis Baudequin
Secrétaire général



Une fois de plus, le Premier Ministre a cru pouvoir développer la stratégie gouvernementale du rouleau compresseur. Une fois de plus, il ignore les organisations syndicales, passe outre l'opinion des jeunes et des salariés, bouscule le calendrier parlementaire et utilise les procédures d'urgence pour tenter de prendre tout le monde de vitesse... Il pensait ainsi gagner un pari qui a plus à voir avec son avenir présidentiel que son intérêt pour l'emploi des jeunes.

La réalité est tout autre. Au fur et à mesure de la campagne engagée par les syndicats de salariés, d'étudiants et de lycéens, le Contrat Première Embauche (CPE) suscite dans la population un rejet croissant.

Coutumier de ces pratiques répétées à l'envi pour imposer des réformes régressives : retraites, sécurité sociale, mais aussi loi d'orientation pour l'Ecole, remplacements de courte durée..., le gouvernement a eu recours à l'article 49-3 pour faire passer en force la loi sur "l'égalité des chances" dont le CPE est, avec l'apprentissage à 14 ans et le contrôle de parentalité, un des plus beaux fleurons. C'est décidément tout un programme !

Les jeunes, comme les salariés, ont raison de se battre contre la précarité de l'emploi, contre la précarité des salaires et des conditions de travail.

La jeunesse a raison de se mobiliser pour exprimer son refus de voir son avenir corseté dans une précarité renforcée.

Les salariés ont toutes les raisons de s'investir dans ce combat pour l'emploi en exigeant à la fois l'abandon de cette mesure et la nécessité d'apporter d'autres réponses à cette question.

Dans l'Education, le gouvernement a confirmé ses choix antérieurs qui ont conduit, en quelques années, à liquider près de 80 000 emplois d'encadrement éducatif.

Cette politique a entraîné des milliers de mesures de carte scolaire. Elle est la véritable raison du démantèlement des ZEP et va à contresens de ce qu'il faudrait faire pour endiguer la violence dont sont victimes les personnels et les jeunes.

Ceux-ci n'ont besoin ni de fausse compassion, ni d'un énième plan de prévention contre la délinquance, surtout s'il se caractérise par une dimension répressive... La gravité de ce problème mérite un autre traitement que celui d'une dérive sécuritaire inspirée par les prochaines échéances électorales.

C'est cette politique qui hypothèque l'avenir des recrutements "enseignants". A quelques semaines des premières épreuves, des dizaines de milliers d'étudiants ont appris la disparition de 6 500 places aux différents concours de recrutement.

11 250 postes dans le premier degré et 12 000 dans le second ne permettront pas de compenser les "sorties de corps". Celles-ci nécessiteraient chaque année, entre 2006 et 2010, 13 000 recrutements en moyenne dans le premier degré et 17 000 dans le second, selon les estimations, en avril 2005, des propres services du ministère.

Ainsi, les jeunes, comme les salariés, ont raison de se battre contre la précarité de l'emploi, contre la précarité des salaires et des conditions de travail.

Après les journées des 7 février et 7 mars qui ont rassemblé, dans tout le pays, plusieurs centaines de milliers de manifestants, les 16 et 18 mars sont de nouvelles étapes.

Ces mobilisations doivent s'amplifier. Cela implique de convaincre toutes celles et tous ceux qui rejettent la politique gouvernementale, de participer aux différentes initiatives d'action pour jeter le CPE ... et quelques autres mesures de même nature... aux oubliettes.

Denis Baudequin
le 10 mars 2006

Casser le contrat de travail !

"Réformer" globalement le contrat de travail, telle est désormais l'ambition clairement affichée par le gouvernement, objectif soutenu sans réserve par le MEDEF.



Le Premier Ministre procède par touches successives mais celles-ci n'en ont pas moins une grande cohérence.

Après le Contrat Nouvelle Embauche (CNE) imposé par ordonnances, il a depuis quelques semaines livré ses dernières productions :

La première, et sans conteste la plus connue, est le Contrat Première Embauche (CPE), frère siamois du précédent mais étendu à toutes les entreprises pour les moins de 26 ans, quel que soit leur niveau de qualification ;

La seconde consiste en un contrat à durée déterminée (CDD) de 18 mois, renouvelable une fois, destiné aux privés d'emploi de plus de 57 ans. Il pourrait devenir la norme pour les seniors.

Sous couvert de lutter contre le chômage des jeunes, le gouvernement étend ainsi, à chaque fois un peu plus, le domaine de la précarité.

Comme le CNE, le CPE sera conclu sans détermination de durée, avec une période dite de "consolidation" (sic) de 2 ans induisant la pos-

sibilité pour l'employeur de le rompre à tout moment, sans autre procédure que le simple envoi d'une lettre recommandée.

Au salarié de démontrer qu'il aura été victime d'un licenciement abusif !

Ainsi, après avoir remis en cause (pour les jeunes en difficulté) la scolarité commune au collège, par le biais de l'option professionnelle 6 heures en 3^e et les dispositifs d'exclusion dès 14 ans vers l'apprentissage "junior", le gouvernement veut généraliser l'entrée des jeunes sur le marché du travail par la précarité et ouvrir encore plus largement les portes de l'insécurité professionnelle.

Ce contrat ne comporte, au bout de deux ans, aucune garantie de déboucher sur un CDI. Cette période pourra d'ailleurs se poursuivre par la conclusion d'un nouveau CPE, établi avec une autre entreprise, à moins qu'elle ne se prolonge par un CNE.

De toute évidence, ce contrat va fragiliser la situation des salariés, dans leur emploi et leurs conditions de travail, mais aussi dans leurs possibilités d'accès au logement, au crédit, aux services de santé...

Loin de susciter des embauches supplémentaires, il se substituera le plus souvent aux CDD et CDI qui auraient été créés si le dispositif n'avait pas été mis en place. C'est un véritable effet d'aubaine pour les entreprises.

Il s'inscrit pleinement dans la stratégie, développée depuis des années par le patronat -et accompagnée par le gouvernement- de rechercher la baisse du coût du travail au travers de nombreuses mesures de précarité

et de flexibilisation de l'emploi mais aussi d'exonérations fiscales et sociales à tout va, dont bénéficient les entreprises sans réelle contrepartie (20 milliards d'euros en 2006).

Au-delà des facilités -qui existent déjà- qu'il va ouvrir aux entreprises pour licencier, **l'une des modifications les plus fondamentales qu'il apporte au Code du travail est de pouvoir désormais licencier sans donner de motif...** L'obligation de justifier tout licenciement était jusque-là un principe de base.

Pour l'École comme pour le droit social, nous sommes dans la spirale d'un retour en arrière de plusieurs dizaines d'années.

Personne ne s'y est trompé ! C'est ce dont témoigne le processus de mobilisation initié par les syndicats de salariés, de lycéens et d'étudiants, et le soutien qu'il recueille dans une large partie de l'opinion publique.

L'un des derniers sondages le confirme : 60 % des personnes interrogées (65 % parmi les 15/29 ans) condamnent cette mesure.

Il n'existe pas en soi de réponse spécifique au chômage des jeunes. C'est à faire reculer globalement le chômage qu'il faut s'attaquer. Soutenir la croissance et les salaires, développer la recherche et les investissements, contrôler les fonds publics censés "aider" l'emploi, garantir à chaque salarié des progressions de qualification et de remédiation tout au long de sa carrière professionnelle, même en cas de changement d'employeur..., voilà quelques pistes proposées par la CGT !

Denis Baudequin

Le CDI comme recours aux CDD : un leurre

La loi du 26 juillet 2005 dans son chapitre III "Lutte contre la précarité" limite le recours aux CDD. Le Ministère de l'Éducation nationale, dans une circulaire parue le 1^{er} décembre, déclinait cette loi pour l'appliquer aux non titulaires de notre secteur.

Que personne ne se leurre, le CDI n'est pas la titularisation, ni un dispositif qui rentre dans un processus de titularisation. La CGT revendique la titularisation.

Néanmoins, le CDD sur plusieurs années dans la Fonction publique pose de graves problèmes dans la mesure où le recours aux CDD, dans le Code du Travail, est limité dans le temps. Il est donc important de faire requalifier les CDD en CDI.

Ne soyons pas dupes des manœuvres du ministère pour détourner cette loi (interruption du contrat, limite des bénéficiaires, ...).

Il est anormal qu'à ce jour, la Fonction publique n'ait pas rédigé de contrat-type... La loi date de juillet 2005 !

1. Sur l'obligation de recrutement

"L'administration garde toujours le choix, en fonction des besoins, de recruter des agents non titulaires. Il n'y a pas de garantie d'emploi au sens de celle dont bénéficient les fonctionnaires".

Commentaire :

Le CDI ne garantit pas l'emploi. Si l'emploi disparaît, le CDI disparaît. Ex. : si dans une discipline donnée, il n'y a plus de poste vacant, le CDI disparaît.

2. A propos des contrats successifs, la loi dit :

"La durée des contrats successifs ne peut excéder 6 ans". Si à l'issue de la période maximale de 6 ans (...), ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être (...) que pour une durée indéterminée".

Le ministère joue sur la notion de contrats successifs et explique sa position :

• "Si le renouvellement du contrat intervient entre le début de l'année scolaire et jusqu'au 15 octobre, le recrutement s'opère par CDI. Au delà du 15 octobre, il convient de considérer qu'il s'agit d'un besoin nouveau qui n'est plus alors dans la continuité des 6 années précédentes. Le recrutement intervient alors par CDD."

Commentaire :

Le ministère va interrompre les contrats successifs par une période de chômage puis, à nouveau, CDD avec des droits limités la première année, notamment en matière de congés !

C'est un scandale !

3. Qui est concerné ?

• Les personnels de GRETA et de CFA (6 ans CDD, moins de 50 ans)

La loi dit : "Les dispositions (...) ne s'appliquent pas pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage".

Dans sa circulaire d'application, le ministère traduit : "Les agents recrutés par contrat pour l'accomplissement d'une fonction spécifique correspondant à la mise en œuvre des programmes (...) ne peuvent plus bénéficier d'un renouvellement au-delà de 6 ans".

Suite à nos questions, il précise :

"Un agent qui exerce une fonction spécifique au titre d'un programme (...) est un agent qui a été recruté pour exercer dans le cadre d'un programme particulier et dans un domaine strictement défini et identifié par son objet **comme ne correspondant pas à l'enseignement d'une discipline** (exemple : spécialiste d'un logiciel de gestion hôtelière)."

• Les Maîtres auxiliaires (MAGE) de moins ou de plus de 50 ans

"Leur CDD doit être transformé en CDI si la durée cumulée est supérieure à 6 ans à la date de la publication de la loi".

• Les contractuels de nationalité étrangère

"Les agents non titulaires de nationalité étrangère peuvent bénéficier des nouvelles dispositions".

• Les vacataires

"Les agents recrutés sur la base de l'article 6 de la loi n°84-16 du 11.01.1984 modifié, pour des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel ne sont pas concernés par la loi du 26.07.2005 qui ne traite principalement que de l'article 4 de cette même loi. Il en va ainsi pour les personnels vacataires recrutés en application du décret n°89-497 du 12.07.1989 pour une durée maximale de 200 heures par an".

• Les vacataires (Alternance contractuels/vacataires)

"Les agents qui ont exercé sur une année scolaire ont pu être recrutés alternativement en tant que professeur contractuel sur la base du décret n°81-535 du 12.05.1981 et en tant que vacataire sur la base du décret du 12.07.1989. Si ces agents ont été recrutés de façon continue pendant 6 années et que leur durée d'exercice la plus importante correspondant à un contrat souscrit sur la base du décret n°81-535 du 12.05.1981, ils peuvent bénéficier d'un renouvellement en CDI dans les conditions prévues par la circulaire du 01.12.2005".

• Les agents en fonction ayant atteint l'âge de 50 ans, au plus tard au terme de leur

contrat, justifiant de 6 ans de services effectifs dans les huit dernières années, recrutés en application de l'art.4 ou de l'art.6 de la loi du 11.01.1984 (art.13.2 de la loi du 26.07.2005).

Le ministère précise dans sa circulaire d'application (art. 13 II de la loi du 26.07.2005) :

"agents en fonction à la date de publication de la loi : **transformation sans délai en CDI (notamment MAGE),**

agents en fonction à la date de publication de la loi et qui rempliront les conditions à l'échéance du contrat en cours : **transformation en CDI à la date de réalisation de ces conditions,**

agents dont l'engagement n'a pas été renouvelé à compter de la date de publication de la loi mais remplissant les conditions à cette date : **l'agent devrait bénéficier d'un CDI".**

4. Comment calcule-t-on les 6 ans ?

• Temps partiel : considéré comme ayant exercé à temps plein

• Contrats de 10 mois : considérés comme des contrats successifs de 12 mois

5. Quelle est la forme du contrat ?

"La transformation du contrat en CDI peut se faire par l'établissement d'un nouveau contrat ou par un avenant au contrat existant.

(Un contrat type et un avenant type seront prochainement élaborés et diffusés)".

6. Quelle rémunération ?

• "Pour les Maîtres auxiliaires

Les maîtres auxiliaires conservent leurs grilles et leur rémunération.

La requalification de leur CDD en CDI est sans effet sur les indices de traitement, l'avancement d'échelon produisant ses effets dans les conditions prévues par le décret n°62-379 du 3 avril 1962 et de l'arrêté du 9 mars 1973.

• Pour les Contractuels

Le passage en CDI ne conduit pas à figer la rémunération, il sera toujours possible de proposer une évolution du traitement dans le cadre des dispositions du décret n°81-535 du 12 mai 1981, s'il y a parallèlement évolution des missions de l'agent".

7. Quelle quotité de service ?

"Le passage en CDI ne conduit pas à figer la quotité de service, il sera toujours possible de proposer un avenant au contrat s'il y a évolution des missions de l'agent".

Micheline Davesne

Immigration jetable = précarité pour tous



Le projet de loi sur l'immigration proposé par Sarkozy réforme le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA), ainsi que certains articles du Code civil. Il sera débattu à l'Assemblée nationale entre fin mars et début mai. Il entend passer d'une immigration "subie" à une immigration "choisie". Il est surtout terrifiant d'inhumanité et menace l'ensemble de la société. Sans épargner les établissements scolaires.

Comme avec le CNE et le CPE, à travers le projet de loi que Sarkozy a fait adopter en comité interministériel le 9 février dernier, le gouvernement s'emploie à généraliser la précarité et la mise en concurrence des salariés. Une société fondée sur le travail jetable exige une immigration jetable. C'est un véritable eugénisme migratoire que le gouvernement veut instituer, en écartant ceux et celles que le patronat juge inutiles, donc "subis".

Éliminer les inutiles : l'immigration "subie".

Qui sont les inutiles, aux yeux du patronat et du gouvernement ? Les membres de la famille du travailleur immigré, les enfants, les conjoints, les malades, les réfugiés, les amoureux... Un inventaire à la Prévert qui n'épargne personne. Ce sont des droits fondamentaux qui sont ainsi remis en cause par ce projet de loi utilitariste.

Fini, le droit de vivre en famille. Faire venir conjoint-e et enfants relèvera de l'exploit : les nouvelles conditions de ressources hors prestations sociales, de superficie de logement, d'"intégration républicaine" avec bonne maîtrise de la langue française, de durée préalable de séjour, rendront le regroupement familial inaccessible. Surtout avec ce que l'on sait de la pression sur les salaires, la pénurie de logements et les discriminations subies par les immigrés dans ces deux domaines. On se souvient de l'empressement avec lequel des politiques de droite avaient accusé le regroupement familial d'être la cause des révoltes de banlieue en novembre dernier. Mensonge démenti par les rapports des renseignements généraux, mais qui relevait d'une propagande annonçant les mesures anti-immigrés de la loi Sarkozy.

Terminé, le droit de se marier pour les couples franco-étrangers. Ils seront systématiquement suspectés de mariage blanc. S'ils parviennent malgré tout à déjouer les suspicions et à se marier, la

loi exigera de l'étranger un visa de long séjour avant d'être régularisé. Et sa carte de séjour pourra être retirée si le couple se sépare dans les quatre années qui suivent leur mariage. Rappelons que les deux tiers des couples français se séparent dans les trois ans qui suivent le mariage. Les couples mixtes sont donc contraints d'être plus exemplaires que les autres.

Comme d'habitude, les femmes seront particulièrement pénalisées. En cas de violences conjugales, phénomène qui n'épargne aucun milieu, la femme étrangère ne devra pas rompre la vie commune si elle veut conserver son titre de séjour.

Enfin, il sera beaucoup plus difficile pour les conjoints de français d'accéder à la carte de résident ou à la nationalité française. Les délais sont allongés selon les cas, à trois, quatre ou cinq ans après le mariage. L'amour, ce n'est pas "utile".

Supprimé, l'accès de plein droit à une régularisation. Sauf exception, l'hypothétique visa de long séjour, délivré très parcimonieusement par le consulat du pays d'origine, sera systématiquement exigé. Même après dix ou quinze ans de présence en France, il n'y aura plus de régularisation possible : l'étranger sera condamné à rester sans papiers à perpétuité. Bien des patrons, dans le nettoyage, le bâtiment, la confection, l'hôtellerie... s'en frottent les mains par avance.

Une immigration "choisie"... et précaire

Ce formidable outil d'intégration qu'était la carte de résident de dix ans, renouvelable de plein droit, grande conquête de la Marche de l'Égalité en décembre 1983, a vu son champ d'application rétrécir sans cesse avec les législations successives. La loi Sarkozy la réduit à peu de chagrin. Subordonnée au bon vouloir du préfet, elle deviendra l'exception. La règle, c'est la précarité administrative, la carte de séjour temporaire.

L'immigration "choisie" par les patrons débouche sur des titres de séjour précaires d'un an maximum et non renouvelables de plein droit. Pire : en cas de rupture du contrat de travail, la carte de séjour est retirée et le travailleur immigré expulsé. Même si le licenciement est abusif et que l'employeur a tous les torts. Dans ce cas, le projet de loi prévoit que le patron sera uniquement obligé de payer les frais du rapatriement forcé de son employé dans le pays d'origine. Le salarié expulsé ne pourra même pas exiger les allocations de chômage pour lesquelles il aura néanmoins cotisé, ni même engager une procédure aux prud'hommes. Le MEDEF n'en finit plus de dire merci.

Le gadget de ce projet de loi, c'est la création d'un titre de trois ans renouvelables, appelé "Compétences et talents". Il est destiné aux scientifiques, cadres supérieurs, créateurs d'entreprises, sportifs de haut niveau... Bref, l'immigration de premier choix. Piller les cerveaux du Sud ne pose aucun problème au gouvernement. Au temps des colonies, c'est la denture et la corpulence des étrangers appelés à travailler en France qui étaient examinées par des recruteurs. Aujourd'hui, c'est le niveau de qualification et l'utilité au regard du "rayonnement de la France" qui sont vérifiés. Mais cela reste un tri sélectif de type colonial.



La CGT condamne ce recul historique

C'est toute la société qui est gravement menacée par ce projet de loi. Pas seulement les sans-papiers, mais aussi les immigrés régulièrement installés, les Français qui ont des liens avec eux et, finalement, l'ensemble du monde du travail. Dans l'Education nationale, un tel durcissement des conditions d'entrée et de séjour, notamment du regroupement familial, va mécaniquement multiplier le nombre d'enfants de parents sans papiers, et de lycéens non régularisés quand ils parviendront à la majorité. Une telle régression exige une riposte à la hauteur. C'est pourquoi la CGT s'est associée au collectif "Uni-e-s contre une immigration jetable" qui regroupe 300 associations, collectifs de sans-papiers, partis et syndicats.

Dans la deuxième quinzaine de mars, une loi sur "le contrôle de la validité des mariages" sera débattue à l'Assemblée nationale et, dans la première quinzaine de mai, le projet de loi relatif à l'immigration. Une manifestation nationale est envisagée. En attendant, on peut faire un tour sur le site du Collectif "Uni-e-s contre une immigration jetable":

www.contreimmigrationjetable.org et signer d'urgence la pétition en ligne contre ce recul historique.

Pablo Krasnopolsky

Agenda RESF

Le Réseau Education sans frontières, qui connaît un développement important, est satisfait des mobilisations du 1^{er} février devant les préfectures. Il organise une rencontre nationale des collectifs RESF le 1^{er} avril, à la bourse du travail de Paris. Le 13 mai, les élèves sans papiers et les personnalités signataires de l'appel *Nous les prenons sous notre protection* se rencontreront à Paris. La fin de l'année scolaire approche. Sarkozy n'a pas renoncé aux expulsions massives d'élèves et de leurs familles à la faveur de l'été.

Educateurs, pas délateurs !

Une note de l'Inspection académique d'Amiens du 17 janvier demandait aux proviseurs de lycée et de LP de recenser (nom, nationalité et résultats scolaires) les élèves majeurs et les enfants de familles risquant une reconduite à la frontière.

Devant les protestations, le Rectorat et l'IA d'Amiens ont précisé que leur seul but était la défense des élèves menacés, prenant l'engagement public de ne communiquer aucun renseignement en vue de l'expulsion des jeunes et des familles concernés.

Mais, au-delà des intentions affichées, ce type de recensement pose problème. En d'autres temps, des listes ont été détournées de leur but initial à des fins détestables. Dans un contexte certes incomparable avec la Shoah, il est arrivé récemment, à Metz, à Nantes, que des avis de recherche d'élèves soient lancés par des IA et leurs résultats transmis à la police aux frontières (PAF) afin qu'elle procède à l'interpellation de parents sans papiers venus chercher leurs enfants, ou à l'interpellation des enfants dans les écoles quand les parents étaient enfermés en centres de rétention. L'IA d'Auxerre, cautionnée par le Rectorat et par le Ministère, a pris l'initiative de radier une élève de son collège sur ordre de la préfecture de l'Yonne et a toléré un déploiement policier à la porte du collège pour empêcher cette élève de sixième de rejoindre sa classe.

Un recensement systématique des enfants étrangers en situation irrégulière serait d'autant plus grave à quelques mois de la fin de l'année scolaire, alors que pèsent sur nombre de jeunes scolarisés et leurs familles l'insupportable menace de reconduites massives aux frontières, perspective contre laquelle se mobilise le Réseau Education Sans Frontières.

La FCPE et les syndicats enseignants envisagent de demander ensemble solennellement qu'il ne soit procédé à aucun recensement systématique en ce sens et que les valeurs de l'Ecole continuent de prévaloir sur les mesures anti-immigrés qui génèrent tant de drames humains.

Gare aux convocations pièges !

Les ministres de l'intérieur et de la justice ont signé le 21 février une circulaire relative aux "conditions de l'interpellation d'un étranger en situation irrégulière, garde à vue de l'étranger en situation irrégulière, réponses pénales". Elle vise à permettre les arrestations de sans-papiers partout, en les habillant juridiquement pour éviter qu'elles soient déclarées illégales : au domicile, dans les locaux d'associations, dans les foyers et résidences collectives, et jusque dans les blocs opératoires des hôpitaux (sic !). Elle donne aussi des recettes destinées à piéger les étrangers par des convocations d'apparence anodine dans les préfectures, pour les y interpellier puis les expulser.

Cette circulaire est parue quelques jours après le rapport européen de Gil Roblès, qui rend publics notamment les scandales des centres de rétention et du traitement des mineurs étrangers en France. Elle est bien dans l'esprit utilitariste du projet de loi Sarkozy. L'étranger n'est plus considéré comme un être humain, mais comme une marchandise qui doit être, soit utile économiquement, soit éliminée comme nuisible. La chasse est ouverte et tous les moyens sont bons. Combien d'étrangers continueront à oser, dans ces conditions, faire valoir en préfecture ce qu'il leur reste de droits ?

Lorsque nos élèves seront donc convoqués en préfecture "pour une affaire vous concernant", il faudra flairer le piège. Car nos ministres ont le cynisme de dire que s'emparer d'eux et les expulser à l'occasion, c'est "loyal". Raison de plus pour mobiliser fortement la communauté scolaire et ne jamais laisser nos élèves sans-papiers se jeter dans la gueule du loup.

"Pas de chance pour l'égalité"...

Troisième pilier du plan de cohésion sociale, la loi sur l'égalité des chances a été adoptée suite à la procédure d'urgence (article 49-3). Outre le CPE et l'apprentissage "junior", cette loi brasse de nombreuses questions... et provoque de grandes inquiétudes !

■ Pas de chance pour l'égalité...

... est un collectif qui comprend l'intersyndicale CGT-CFDT du FASILD (fonds d'actions et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations), la LDH (ligue des droits de l'homme), Ligue de l'Enseignement, MRAP, CIMADE et d'autres associations de travailleurs immigrés.

Il dénonce les risques que fait courir "l'égalité des chances"... "Ce projet de loi va dans le sens d'une stigmatisation et d'une sanction, d'une désintégration sociale de populations ciblées, et donne aussi un pouvoir démesuré aux élus locaux", indique le président de la LDH...

■ Egalité des chances... et politique de la ville

"La politique de la ville n'est nulle part évoquée dans le projet de loi", s'alarment les personnels de la DIV (délégation interministérielle à la ville)...

"Tout porte à croire que ce gouvernement mise tête baissée sur des opérateurs extérieurs à l'administration pour se décharger de ses responsabilités en matière de solidarité entre les territoires et d'équité dans l'accès aux droits, dans un contexte où, s'il n'en est plus l'opérateur principal, il doit en être plus que jamais le garant", indique un appel de l'intersyndicale CGT-CFDT de la DIV.

La CGT réfute la notion d'égalité des chances qui renvoie au mérite individuel, à l'aptitude personnelle, à la chance.

■ Egalité des chances... et responsabilité parentale

Un contrat de responsabilité parentale est conclu "en cas d'absentéisme scolaire..., de trouble porté au fonctionnement d'un établissement scolaire ou de tout autre difficulté liée à une carence de l'autorité parentale".

Il est proposé aux parents par le président du conseil général, de sa propre initiative ou sur saisine de l'Inspecteur d'Académie, du chef d'établissement, du maire, du directeur de l'organisme débiteur des prestations familiales, du préfet.

En cas de non respect du contrat, le président du Conseil général peut demander la suspension du versement de tout ou partie des allocations familiales et du complément familial pour une durée maximale de 12 mois. Il peut aussi saisir le procureur de la république de faits ou de comportements susceptibles de constituer une infraction pénale.

tituer une infraction pénale.

Le Conseil d'administration de la

CNAF a émis un vote défavorable à ce projet. Il regrette le manque de concertation avec les partenaires sociaux dans l'élaboration du projet et rappelle son opposition au principe de suspension des allocations, mesure jugée inefficace et inéquitable.

"Il est parfois utile de frapper les gens au portefeuille", estime le Ministre délégué à la Sécurité sociale. Ce dernier n'a sans doute qu'une connaissance très approximative de la réalité sociale !

La FCPE dénonce également ce contrat qui "stigmatise" les familles "et en particulier les plus défavorisées". "Progressivement, se met en place une politique de contrôle social et moral, une sorte de police des familles". Pourquoi, en effet, faire intervenir les présidents des conseils généraux quand l'Education nationale -IA, Chef d'établissement, équipe éducative- est compétente ?

L'accompagnement des familles, la prévention plus que la sanction, doivent aider à la responsabilité parentale. Dans un contexte qui ne cesse de se dégrader, la misère sociale -que le ministre ignore- ne peut être "criminalisée".

"Les inégalités sociales n'ont en aucun cas un caractère conjoncturel. Elles sont intimement liées aux conditions d'intégration dans la vie professionnelle et au statut de l'emploi (chômage, précarité).

Des inégalités de générations renforcent les inégalités entre couches et classes sociales ..., des inégalités de revenus, de consommation, de logement, de santé, d'éducation... interactives et qui peuvent se cumuler sur un même individu ou groupe d'individus.

La lutte contre les inégalités sociales est au cœur de nos propositions pour un objectif de progrès et de justice sociale".

Extraits de : "La CGT s'exprime sur le plan Borloo"
Voir site : www.cgt.fr

Nicole Hennache

■ Soirée des entreprises au service de l'égalité des chances

Cette soirée avait lieu... au ministère de l'Education Nationale (!), à l'initiative de l'Observatoire des discriminations, avec une cinquantaine de DRH de grandes entreprises, pour lancer une réflexion collective sur l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations. Trois groupes de travail se sont constitués :

- *Politique d'accompagnement scolaire des entreprises*, pour recenser et généraliser les initiatives pour l'égalité, du collège à l'enseignement supérieur (animé par le délégué à la fondation Télémaque et le DRH de SFR).

- *L'apprentissage, les stages et l'alternance*, pour valoriser l'apprentissage auprès des parents et des élèves, lutter contre les discriminations et les dif-

ficultés des entreprises (DHR de la SNCF, de Carrefour, de PSA).

- *Réussite de l'insertion professionnelle à la sortie du système éducatif*, insertion des jeunes diplômés, discrimination à l'embauche (DRH de la Poste, de Védior France). Première piste évoquée, la création de "Maisons de la réussite", complémentaires au service public de l'emploi, qui pourraient offrir des prestations d'orientation professionnelle, centraliser les offres d'emploi.

Souhaitant "avancer vite", les DRH devraient se réunir plusieurs fois au ministère de l'Education nationale pour élaborer des propositions et espèrent que celles-ci seront adoptées par ce même ministère...

Sans commentaires !

Apprentissage junior : réactionnaire ou visionnaire ?

Dans le numéro précédent de Perspectives, nous avons déjà dit tout le mal que nous pensions de l'apprentissage à partir de 14 ans. Outre que cette mesure prend à l'envers le problème de l'échec scolaire (ce n'est pas le moule, mais les élèves qui seraient inadaptés !), elle a un parfum réactionnaire prononcé.

Tous les amendements proposés par le PS et le PC ont été rejetés lors de l'examen du texte par les députés, en particulier celui visant à interdire le travail de nuit (voir ci-dessous).

Soyons malgré tout rassurés : la dérogation à l'interdiction du travail de nuit pour les mineurs ne pourra "en aucun cas" (dixit Gérard Larcher) porter sur la tranche horaire comprise entre minuit et quatre heures du matin.

Le texte stipule que "le parcours d'initiation aux métiers comporte des enseignements généraux, des enseignements technologiques et pratiques et des stages en milieu professionnel. L'ensemble de ces activités concourt à l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences." A ceux qui, comme nous, seraient sceptiques, De Robien

promet : "nous obligerons les formateurs de CFA à transmettre le socle comme les autres enseignants". Parvenir à faire acquérir le socle commun en 13 semaines au lieu de 36 en collège, qui plus est avec des élèves en échec scolaire... Chapeau, les formateurs de CFA !

L'article 3 du texte adopté par les députés étend aux employeurs d'apprentis junior le bénéfice du crédit d'impôt "apprentissage" majoré à 2 200 euros par an et par jeune. Quant aux entreprises accueillant, hors contrat d'apprentissage, les jeunes engagés dans le parcours d'initiation aux métiers, elles pourront bénéficier d'un crédit d'impôt de 100 euros par élève accueilli et par semaine de présence dans l'entreprise, dans la limite annuelle de 26 semaines.

Le dernier mot revient à Jean Louis Borloo, qui déclare sans rire : "l'apprentissage junior n'a de sens que s'il offre un environnement sécurisé aux jeunes."

Le tri sélectif à partir de 14 ans, ce n'est pas encore Le Meilleur des Mondes, mais ça commence à y ressembler fâcheusement.

Evelyne Strauss

Alternance à la campagne : le leurre est dans le pré

Dans mon petit collège du Lot, l'administration a demandé aux professeurs principaux de 5^{ème} de trouver des élèves qui auraient le profil pour l'alternance et l'apprentissage junior. Il faut ainsi désigner, dès leurs 13 ans, des élèves pour choisir la voie professionnelle. En alternance, le rythme des stages, en LP ou chez un patron, est à déterminer par le professeur principal de 4^{ème} : une journée par semaine, une semaine par mois...

Acquisition du socle commun oblige : les professeurs doivent organiser le rattrapage des cours et des contrôles. C'est un surplus de travail pour des élèves qui sont déjà parmi les plus en difficultés, mais aussi pour les professeurs, qui doivent jongler avec plusieurs élèves en stage à des moments différents.

Dans le même temps, on nous a annoncé la mort des 3^{ème} PVP et la naissance des 3^{ème} DP6, dont le recrutement cible clairement les élèves en grande difficulté, voire en décrochage. Les discours furent divers, mais... nos meilleurs dossiers ont été refusés alors que nos élèves les plus faibles ont été pris sans problème !

Simultanément, on nous a donné les moyens de dédoubler le français et les maths en classe de 3^{ème} et de procéder ainsi à des groupes de niveaux.

Formidable, me direz-vous ! Mais ce cadeau est empoisonné : les élèves en difficulté se voient proposer de passer le CFG plutôt que le brevet des collèges. Là encore la pression de l'IA est forte : il faut que chaque élève sorte du collège avec un diplôme et que le taux de réussite au brevet augmente.

Ceci n'est pas spécifique à la ruralité mais nous, à la campagne, nous n'avons pas les moyens de mettre en place ce qui nous est demandé. L'alternance, ce sont des stages soit en LP soit chez un patron. Or nous sommes à 30 kilomètres du plus proche LP et dans un petit bourg où les patrons ne sont pas bien nombreux. De plus, le choix des métiers en milieu rural est bien limité, surtout pour les jeunes filles.

Seule solution, pour ne pas creuser encore les inégalités entre les établissements, maintenir un enseignement pour tous jusqu'en troisième !

Sophie Schnakenbourg, SDEN 46

Egalité des chances... et travail de nuit

• 19 mai 1874

"Les enfants ne pourront être employés à aucun travail de nuit jusqu'à l'âge de 16 ans révolus" (Art.4), ni "les dimanches et fêtes reconnus par la loi, même pour rangement de l'atelier" (Art.5).

(Loi sur le travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie)

• Février 2006 à l'Assemblée Nationale

"Monsieur le Ministre, est-ce que oui ou non le travail de nuit sera possible pour les jeunes de 15 ans ?", interrogent des députés PS et PC.

"La réponse est oui", cède le rapporteur UMP du projet.

(Débat du projet de loi sur l'égalité des chances)

C'est en effet l'un des dégâts collatéraux provoqué par le dispositif "apprentissage junior" qui rend légale la signature d'un contrat de travail à 15 ans.

Il est vrai que des dérogations ont été étendu, ces dernières années, le travail de nuit des mineurs à des secteurs de plus en plus nombreux...

"Par notre décret, nous encadrons mieux donc nous protégeons mieux", rassure G. Larcher, ministre délégué à l'insertion professionnelle des jeunes... Ouf !

Nicole Hennache



Plan de prévention de la délinquance : la dérive sécuritaire

N.Sarkozy a présenté son projet "prévention de la délinquance". Un comité interministériel est en place pour travailler aux dispositions législatives et à des mesures "à effet rapide", "permettant de donner des résultats immédiats," par exemple dans le domaine de l'éducation !

"Il faut intervenir à l'école, c'est là que tout commence"

Le rôle majeur de l'école "sera affirmé dans le code de l'Éducation". "L'élaboration d'un plan de sécurité et de prévention de la délinquance seront obligatoires dans chaque établissement".

■ Suivi médical et psychiatrique

La détection des troubles du comportement est "un enjeu très fort".

La compétence du service de PMI⁽¹⁾ serait étendue à la fin de l'école primaire. Au delà, la médecine scolaire -y compris en faisant appel aux médecins libéraux- prendrait le relais.

Un bilan à 3, puis à 6 ans, permettrait de dépister les troubles du comportement et des apprentissages. En cas de troubles psychiques, la PMI fera appel à des psychologues et pédopsychiatres. Une maison des adolescents, lieu d'accueil et de soins, sera créée par département, dans un des quartiers les plus en difficulté.

Un carnet de développement de l'enfant qui le suivra de sa naissance à sa vie adulte serait institué.

Les enseignants doivent être sensibilisés à ce repérage.

■ Sécurité

L'école se rapprocherait de son environnement : magistrat, police, élus et notamment Comité Local de Prévention de la Délinquance (CLPD).

Mesures locales : des surveillants formés par des policiers et magistrats, des politiques de sécurité dans les collèges, des établissements adaptés pour les collégiens exclus..., en coordination avec l'Éducation nationale.

■ Intégration

L'engagement civique des jeunes serait encouragé, l'éducation civique intégrée dans les parcours scolaires, des apprentissages différenciés, adaptés, éventuellement manuels, proposés en même temps que les savoirs fondamentaux.

Autres mesures : stages de 3^{ème} au sein des services de l'État, internats d'excellence, bourses au mérite, concours général ZEP...

L'âge d'intégration dans le corps des cadets de la police serait abaissé à 16 ans, l'apprentissage possible dans la Fonction Publique rattaché.

■ Sanctions

Le texte propose de "redéfinir l'aspect éducatif de la réparation et de la sanction", développer des "sanctions à dominante éducative", de faciliter la réinsertion.

Moins de 13 ans : réparation ou Travail d'Intérêt Général, éloignement de courte durée pour effectuer un travail sur le comportement, avertissement disciplinaire.

13 à 16 ans : placement en centre d'éducation (prévu pour les 16/18 ans dans l'ordonnance de 1945) si le contrôle judiciaire n'est pas respecté, sanctions nouvelles, stages d'instruction civique accompagnés de "stages de parentalité".

La formation professionnelle serait proposée aux détenus pour faciliter leur réinsertion, participer au financement du service public pénitentiaire. Les exonérations de charges sociales pour l'employeur qui recrute un sortant de prison seraient développées.

"Pas de zéro de conduite pour les enfants de 3 ans"

Cette pétition⁽²⁾, lancée par des médecins, pédopsychiatres et psychologues, dénonce la détection très précoce des "troubles comportementaux chez l'enfant, censés annoncer un parcours vers la délinquance". Une récente étude de l'INSERM, préconisant le dépistage du trouble de conduite chez l'enfant dès le plus jeune âge, a inspiré cette mesure.

"Avec une telle approche déterministe et suivant un implacable principe de linéarité, le moindre geste, les premières bêtises d'enfant risquent d'être interprétés comme l'expression d'une personnalité pathologique". Cette étude, "en médicalisant à l'extrême des phénomènes d'ordre éducatif, psychologique et social, entretient la confusion entre malaise social et souffrance psychique, voire maladie héréditaire", s'insurgent-ils.

"Le risque de dérive est patent : la détection systématique d'enfants "agités" dans les crèches, les écoles maternelles, au prétexte d'endiguer leur délinquance future, pourrait transformer ces établissements de lieux d'accueil en lieux de traque, mettant en péril leur vocation sociale et le concept même de prévention".

Un "référént police" dans les établissements scolaires ?

N.Sarkozy, ministre de l'intérieur et président du conseil général des Hauts de Seine, l'a décidé pour 12 collèges du département. Le protocole associe Préfet et Inspecteur d'Académie pour "renforcer la sécurité dans les collèges publics".

Depuis, les CA de 2 collèges ont voté, à une très large majorité, le rejet de l'installation d'un policier dans leur établissement.

Les motions votées déplorent "la méthode utilisée pour imposer dans l'urgence ce dispositif" qui fait preuve de "peu de considération pour la communauté éducative", et dénoncent une décision politique à "visée médiatique".

Dans son rapport 2005, la défenseure des enfants indiquait que si "les établissements scolaires, confrontés à des situations difficiles, apprécient de travailler avec les forces de l'ordre..., les interventions policières dans les établissements sont en constante augmentation...pour des faits qui n'ont rien à voir avec l'univers scolaire". Elle s'alarme de "la judiciarisation croissante de faits commis dans l'école... qui devraient être traités par les autorités scolaires".

"La multiplication des actes d'indiscipline et de violences paraît étroitement liée à la diminution indiscutable de l'encadrement éducatif, laissant les couloirs et les cours de récréation vides de toute présence d'adultes" conclut-elle.

L'objectif du ministre semble pourtant être de généraliser cette mesure.

La répression remplace, là encore, la sanction. Et quel signe donné aux jeunes ! L'autorité des enseignants, chefs d'établissement, personnels "vie scolaire" s'efface derrière celle de la police...

Mis à part la police et les psychiatres, N.Sarkozy fait appel aux travailleurs sociaux "parce que l'environnement est souvent en cause" et indique : "Cessons de faire comme si la vie de ces enfants se déroulait chez eux de façon harmonieuse, avec un père et une mère attentifs".

Qu'il se rassure. Les personnels qui travaillent dans ces quartiers savent ce qu'est la misère sociale...

"Il n'est plus temps de s'inquiéter, il est urgent de chercher par tous les moyens à résister", concluent les auteurs de la pétition⁽³⁾ "Ecole : non au renoncement".

Nicole Hennache

(1) Protection Maternelle et Infantile

(2) Voir pétition www.pasdezérodeconduite.ras.eu.org

(3) Pétition à l'initiative de Philippe Mérieu, Jean-Yves Rochex et Samuel Johsua

Un acte somme toute banal...

Témoignage...

Un acte somme toute banal dans son déroulement : un élève exclu de l'atelier pour attitude dangereuse revient avec son grand frère pour discuter avec le professeur : ils pénètrent dans la classe, le grand frère sort le collègue et le frappe.

Les faits étaient-ils prévisibles ?

Oui, l'administration avait été informée de l'attitude provocatrice de l'élève qui avait déjà fait l'objet d'une exclusion temporaire et de plusieurs rapports... insuffisants d'après le chef d'établissement pour convoquer un conseil de discipline.

Oui encore, quand on concentre dans une section de CAP d'un secteur en crise des élèves orientés par l'échec, qui ne supportent

plus un enseignement traditionnel et ne se font aucune illusion sur leur devenir professionnel.

Les faits peuvent-ils se reproduire ?

Oui, car il y a chaque année dans ces classes 20 % d'élèves présentant le même profil.

Le problème peut-il être traité ?

Cet événement a ressoudé les personnels lors d'une journée de solidarité et de réflexion prise dans le cadre du droit de retrait (refusé par le recteur). La mise en place, à l'initiative des personnels, d'un comité de réflexion sur le traitement de la violence permettra peut-être aux nombreux collègues, qui subissent cette violence en silence de peur d'une incidence sur leur carrière, d'oser parler.

"Nous oscillons constamment entre deux attitudes délétères politiquement : la violence est soit surestimée -en particulier en périodes préélectorales-, soit sous-estimée. On assiste à un "oubli des victimes", avec d'un côté "la banalisation du sensationnel", de l'autre "la négation bien pensante, qui consiste à ignorer l'importance des micro-violences et de la réalité victimaire". Les "dérives sécuritaires" des gouvernements sont liées à une focalisation sur les faits divers. La meilleure méthode de protection contre la violence scolaire consiste à "routiniser" le problème."

Eric Debarbieux,
sociologue de la violence scolaire

Comment aider les victimes ?

Deux démarches simultanées



Porter plainte !

Après du commissariat ou de la gendarmerie.

Le délit d'outrage

Art. 433-5 du Code pénal : "Constituent un outrage puni de 7500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie.

Lorsqu'il est adressé à une personne dépositaire de l'autorité publique, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende.

Lorsqu'il est adressé à une personne chargée d'une mission de service public et que les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende.

Lorsqu'il est commis en réunion, l'outrage prévu au premier alinéa est puni de six mois d'emprisonnement et de 7500 euros d'amende, et l'outrage prévu au deuxième alinéa est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende."

Les personnels doivent exiger du chef d'établissement (si nécessaire) qu'il porte plainte au nom de l'établissement. Cela ne relève pas d'une obligation (sauf cas d'intrusion extérieure) mais d'une démarche collective normale.

Consulter un médecin, en cas de dommages physiques, qui établit un constat en appui de la plainte.

L'agression physique ne relève pas de ce délit mais il faut commencer par cela.



Demander protection !

Après du recteur

La protection du fonctionnaire

Art. 11 – Loi 83-634 du 13.07.83 : "La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de faits, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leur fonction, et de réparer le cas échéant, le préjudice qui en est résulté."

Note de service n° 83-346 du 19.09.83. Circulaire n° 97-136 du 30.05.97

Adresser au recteur par voie hiérarchique la demande.

Envoyer aux élus CAPA ou CAPN un dossier pour le suivi.

A propos du droit de retrait Décret n° 82-453 du 28.05.82 relatif à l'hygiène et la Sécurité du travail.

Art. 5-6 : "Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. L'autorité administrative peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent (...)."

Jusqu'alors, ce droit n'est reconnu qu'en cas d'utilisation de machines dangereuses, de systèmes électriques non conformes, de locaux hors normes.

Les personnels de l'Education, face à la montée de la violence, revendiquent ce droit de retrait tant au niveau individuel que collectif.

Dans la vie, les faits devancent souvent le droit.

Mais nous devons tous exiger du ministère une réglementation prenant en compte la spécificité des personnels de l'Education nationale, dans un contexte lourd de violence qui constitue un danger grave.

La violence scolaire fait la une de l'actualité. Les personnels mais aussi les élèves en sont victimes. Pourtant les statistiques du ministère font état d'une baisse des actes violents (pour la période récente). Malheureusement, le ministère ne quantifie pas les "violences" de la hiérarchie...

Cette violence s'inscrit dans un contexte économique et social en constante régression, qui se traduit à l'école par une diminution sensible du nombre de personnels encadrant et par conséquent un recul en matière de prévention. A cela s'ajoute un double phénomène : les incidences sur les jeunes de l'omniprésence de la violence dans les médias, le culte du héros négatif, la confusion entre réel et virtuel, et la question du traitement médiatique de la violence (cf Eric Debarbieux).

Malgré ces constats, toute violence est inacceptable et doit être traitée et sanctionnée, comme toute victime doit être reconnue et défendue.

Nicole Hennache
Micheline Davesne

ZEP De Robien : terrain d'expérimentation

Le ministre a présenté à la presse son plan définitif, "Relancer l'Education prioritaire". Un projet de texte (8 mars 2006) est adressé aux recteurs .

249 collèges -au lieu de 220- et 1 600 écoles de leur secteur formant 249 réseaux "ambition réussite", écoles prises en compte, moyens pour l'EP2 et 3 maintenus en 2006..., ces concessions sont à relativiser...

Sans moyen supplémentaire, la reconnaissance de la place du 1^{er} degré n'est que virtuelle. Et combien de ZEP disparaîtront d'ici 2009 ? Ainsi, la philosophie de ce plan et la quasi intégralité des mesures qui l'accompagnent demeurent.

■ EP1

• Les critères de classement, nationaux et académiques, davantage scolaires que sociaux, sont contestés, notamment par la cour des comptes ! Résultat : de nombreux établissements, pourtant difficiles, ne sont pas classés EP1.

• Un "**Comité Exécutif**" (CE), créé dans chaque réseau, réunit le principal du collège -qui pilote... et détient donc le pouvoir-, son adjoint, les directeurs des écoles du secteur. Il détermine les "*fiches de poste*" et les services des enseignants supplémentaires que le recteur valide, prépare les mesures, rend compte au CA. Le "*coordonnateur ZEP*" est secrétaire. Inspecteurs et IA évaluent.

• La **pédagogie de projet** est toujours préconisée : un projet par réseau contractualisé avec "*les autorités académiques*".

■ **EP2** : Cette pédagogie doit y être développée ... sans moyens !

■ **EP3** : "*Au vu des évolutions sociologiques constatées*", ses écoles et collèges doivent sortir de l'Education prioritaire. **Le maintien des indemnités des enseignants n'est plus mentionné.**

Si la relance de l'Education Prioritaire, le ciblage renforcé des zones les plus en difficulté, l'amélioration de la liaison CM2/6^{ème}... sont nécessaires, ce plan reste inacceptable.

Rien ne justifie l'élimination de zones entières, de l'EP1 aujourd'hui, de l'EP3 après 2007...échéance électorale oblige ! La logique de redéploiement des moyens ne peut que fragiliser l'ensemble alors qu'aucune mesure efficace -baisse des effectifs par classe, temps de concertation pour les équipes, - n'est prise.

Au contraire, les dangers pour l'Education Prioritaire, et l'Ecole en général, sont plus que jamais confirmés.

Réseaux "ambition réussite" EP1

■ Personnels

• 1000 enseignants supplémentaires expérimentés (1^{er} et 2nd degrés) affectés en collèges. Des PLP bivalents pourront être affectés en 6^{ème}.

• 3 000 assistants pédagogiques, en écoles et collèges, pour l'aide au travail personnel, le soutien scolaire, l'accompagnement à la scolarité, l'aide méthodologique et transversale.

■ Moyens supplémentaires

• Collèges : une infirmière à **temps plein**, un **principal adjoint**.

• Ecoles : aucun !

Les dispositifs du 1^{er} degré seront utilisés "*en priorité*" pour les écoles du réseau : brigades ou ZIL pour remplacer et accroître le potentiel d'enseignement entre les remplacements, RASED pour aide pédagogique ou rééducative, enseignants "surnuméraires" pour renforcer des CP, classes d'application de préférence dans les écoles du **réseau**.

■ Parents

Davantage "*associés*" qu' "*informés*", moins culpabilisés..., ils peuvent pourtant être mis sous surveillance (contrat de responsabilité parentale) ou pénalisés (suspension des bourses) dans le projet de loi sur l'égalité des chances.

■ Elèves

Note de vie scolaire, livret de compétences toujours... malgré un souci de ne pas trop stigmatiser les plus en difficulté.

Filières d'excellence (*ESSEC, Sciences PO, Arts et Métiers*) toujours valorisées.

"*Déroger à la carte scolaire des lycées*" devient "*favoriser l'égalité des chances*"... pour ceux obtenant la mention Très Bien au brevet.

1 000 enseignants "expérimentés"

■ **Profil... de poste** (parcours école/collège, accompagnement des équipes, pôles d'excellence, éducation à la citoyenneté, assistants pédagogiques...) et **d'enseignant** (jeunes ou non, nouveaux ou non dans l'académie, justifiant d'expériences et d'investissement, enseignants du réseau...).

■ **Affectation...** Mouvement spécifique académique, entretien candidat/principal du collège, inspecteur (pour avis), affectation sur critères qualitatifs hors barème. "*Affectation souple*" possible (provisoire en 2006, sur poste en 2007) par phase d'ajustement pour candidatures tardives ou suscitées (titulaires de brigade et TZR).

PE affectés au collège après avis de la CAPD.

■ **Missions...** Mi-temps d'enseignement conservé (pas d'encadrement intermédiaire). Intervention en 1^{er} et 2nd degrés. But : dégager du temps pour mettre en oeuvre les PPRE. Mission de 3 ans (évaluation par CE et chef d'établissement au bout d'un an).

■ **Attractivité...** Inspections "*plus régulières*" pour valoriser l'investissement : avancement plus rapide, hors-classe privilégiée, en 1^{er} et 2nd degrés, "*notamment, mais pas exclusivement, pour les enseignants supplémentaires*" (l'arrêté du 17 janvier fixe le cadre).

Mobilité facilitée : géographique (après 5 ans, par APV ou "*bonification de gestion individualisée*"), fonctionnelle (détachement des PE dans le corps des certifiés, formation, évolution de carrière vers métiers d'inspection ou de direction...).

pour l'école libérale ?

Commentaires...

• Démagogie et supercherie

Admettre le premier degré dans le dispositif "ambition réussite" sans aucune mesure budgétaire en relève ! Aucun moyen en effet, pour la maternelle où la scolarisation des 2 ans -pourtant "encouragée"- est en régression dans les ZEP et en extinction dans les zones rurales, pour l'apprentissage de la lecture, pour la mise en place des cycles...

Le rôle du collège, au centre du "comité exécutif", marque d'ailleurs une inégalité avec les écoles, sans moyen ni pouvoir. Quant aux lycées et LP, ils sont définitivement exclus.

• Redéploiement des moyens en cascade

Après les collèges (1 400 emplois d'enseignants récupérés), c'est le premier degré et ses moyens particuliers (remplacement, RASED, maîtres surnuméraires et formateurs, déjà sans cesse réduits), mais aussi l'inspection alors que, déjà, tous les enseignants ne sont pas inspectés régulièrement.

Comme le collège, l'ensemble du premier degré, notamment en ZEP, sera fragilisé, d'autant plus avec les conséquences de la carte scolaire 2006 ! L'action préventive, si importante à l'école, est ignorée ; elle ne serait que curative au collège -et pour un nombre restreint d'élèves- alors que l'échec est déjà installé.

• Déréglementation tout azimut

Affectation "au choix" des chefs d'établissements et inspecteurs mais au mépris des règles du mouvement, services partagés au péril des statuts, tâches d'enseignement transférées à des non enseignants, mission de titulaires-remplaçants un peu plus rognée, polyvalence et charge de travail accrues..., et le MEN ressort de ses tiroirs "les PLP en collège" (2003) et "la charte de la mobilité" (2000) qui lie mobilités géographique et fonctionnelle et réduit ainsi le droit à mutation pour tous..., tous deux remballés sous la pression syndicale. Parallèlement, le mérite est plus que jamais affirmé.

Et quel gâchis au regard du travail accompli depuis 20 ans -même si des corrections s'imposaient- dans et hors des ZEP, avec les politiques éducatives et les partenariats locaux, oubliés dans ce plan !

• Des choix politiques réaffirmés
Passer d'une logique de "zones" à celle d' "individu" qui exonère l'Etat de ses responsabilités, se cantonner au PPRE qui culpabilise, pour vaincre la difficulté, accorder l'excellence à quelques uns, les parcours dérogatoires pour tous les autres, faire fi de la ségrégation sociale et scolaire qui ainsi se renforce..., l'élitisme et le renoncement -à l'ambition de la réussite pour tous !- résumant ces choix inscrits dans la logique libérale.

Avec cette réforme "de bon sens", selon G.De Robien, l'Education Prioritaire pourrait bien être un terrain d'expérimentation de l'école libérale.

Que reste-t-il de nos statuts...

Académie de Lille, on annonce au groupe de travail EREA, la volonté du rectorat de transformer des supports "instit spé" en supports pour y affecter des PLP enseignement général, lors des départs à la retraite de PE. La même réflexion est en cours pour les SEGPA.

Académie de Rennes, une PLP lettre-anglais en ZR est sollicitée par un collège pour remplacer un PE en charge d'une classe d'accueil de gens du voyage. Un autre PLP en ZR reçoit un arrêté pour remplacer une PE de SEGPA en congé maternité.

Interventions... **Nominations annulées...** Mais d'autres certifiés ou PLP assurent des remplacements 1er degré.

Changement de discipline, regroupement de classes, utilisation d'ATSEM ou d'Assistants Vie Scolaire pour assurer les horaires... Besoins des élèves et spécificité des publics ignorés, collègues envoyés au casse pipe..., déréglementation, casse des statuts, casse du service public d'éducation !

Le ministre de l'intérieur dévoile son plan... pour l'Ecole

Suppression des ZEP ("Il n'y a jamais eu autant de ZEP, autant d'échec, autant d'inégalités scolaires"), **suppression de la carte scolaire** ("privilège pour les uns, fatalité pour les autres"), **autonomie des établissements** ("projet spécifique", "publicité sera faite auprès des familles"), **liberté pédagogique** ("l'idée qu'il n'y a de succès que dans le respect des circulaires est absurde"), **remunération des personnels au mérite** ("celui qui veut travailler plus doit pouvoir le faire"), **écoles privées dans les banlieues** ("il y a des enfants qui ont besoin des méthodes spécifiques de l'enseignement privé pour réussir"), **policier référent** ("depuis trop longtemps, on dit que la pédagogie suffit pour assurer la discipline") ...

Telles sont les mesures proposées par N. Sarkozy, lors de la convention UMP sur l'Ecole, en présence des trois derniers ministres de l'Education !

Ainsi, la concurrence se renforce..., entre enseignants pour la carrière et le salaire, entre parents pour le choix du

meilleur établissement, entre établissements public et privé ou pour le projet le plus accrocheur, entre élèves sans doute -qui dédaignerait l'excellence ?

Déréglementation et individualisme, déjà présents dans la loi Fillon et les mesures De Robien, se généralisent. Etablissement scolaire, métier d'enseignant, formation de l'élève répondent plus encore à la logique libérale... Ceci accompagné de quelques appels du pied..., aux parents ("il faut que l'école s'ouvre davantage aux familles"), aux enseignants (il faut "du temps dans les obligations de service", aux élèves ("tous ...devraient pouvoir suivre leur scolarité sous la forme d'un mi-temps sportif. Cela suppose de multiplier les établissements ou les classes"...

"L'UMP ne doit avoir aucun complexe politique à occuper le terrain de l'école" a-t-on conclu... ni sans doute à faire de l'école, comme de la sécurité, un enjeu électoral !

Nicole Hennache

Carte scolaire : de la Nièvre

A la ville comme à la campagne, repenser la politique de l'emploi et de l'aménagement du territoire : une urgence ABSOLUE !

RATS DES CHAMPS...



Manifestation à Varzy (58)

La politique gouvernementale en cours, appliquée à l'académie dijonnaise, impose la disparition de 223 emplois dans le second degré, après environ 400 l'an passé.

Aucun emploi n'est créé dans le 1^{er} degré pour la rentrée prochaine.

Deux des quatre départements ont des effectifs en augmentation. Le recteur de l'académie décide donc de gérer la pénurie par redéploiement, au détriment de la Nièvre entre autres.

La Nièvre est un des exemples de départements ruraux qui paie le prix fort des suppressions massives d'emplois découlant directement des réductions de moyens votées au budget 2006 et de l'application de la réforme de l'Etat !

Cela se traduit, une nouvelle fois, par des fermetures de classes (environ 25) et la disparition de nombreuses formations (3 BEP, 2 BTS, 2 BAC PRO, 6 postes en collège...). Mais constater d'une année sur l'autre les fermetures de classes, la réduction de l'offre de formation,

n'est pas suffisant. En effet, la Nièvre a perdu près de 5 300 élèves en dix ans.

La fermeture de sections, leur regroupement sur des pôles scolaires implantés dans quelques zones urbaines, portent atteinte à un développement harmonieux du département et nuisent aux exigences de qualité du service public d'éducation d'une part, mais plus largement accélèrent la désertification des zones rurales. Donc, si au premier chef, l'éducation est touchée, c'est l'ensemble de la population qui est concernée.

Les importantes mobilisations en témoignent, puisque professionnels de l'éducation, de la santé, mais aussi usagers des services publics, élus politiques locaux de gauche comme de droite, commerçants, au final tous les citoyens, défilent ensemble contre le démantèlement de leurs services publics.

La présence de 1 500 manifestants, dans le haut Nivernais, le 2 février à Clamecy (ville de 5 000 habitants)

est un phénomène nouveau. Il s'inscrit dans la continuité du mouvement initié à Guéret.

Avec l'école, le collège ou le lycée professionnel, c'est l'hôpital qui ferme un à un ses services de maternité ou de chirurgie, ce sont les bureaux de poste et les antennes de l'administration qui disparaissent.

Ensuite vient l'optimisation des transports en commun, la suppression des trains et l'absence de crédits pour restaurer les routes.

Enclavement territorial, disparition des services publics, vieillissement de la population et, pour finir, désertification.

Une grande diagonale du vide apparaît alors au centre de la France. A-t-elle vocation à servir uniquement de poumon vert aux Franciliens ou aux Hollandais... ?

Réfléchir sur le manque d'attractivité du département de la Nièvre, en dehors des grands réseaux de communication, qui connaît fermetures d'entreprises, casse de l'emploi industriel, est le véritable enjeu que révèle la carte scolaire.

C'est pourquoi, au-delà des luttes engagées aujourd'hui dans les écoles, dans les établissements ruraux, il est nécessaire de mener une bataille de fond sur l'emploi, les services publics et l'aménagement du territoire.

C'est bien la force d'un syndicat confédéré comme la CGT.

à la Seine Saint Denis

...ET RATS DES VILLES

Pour la rentrée 2006 dans le 93, une augmentation de 3 000 élèves (maternelle, élémentaire, enseignement adapté) est prévue dans le 1^{er} degré. Cela aboutit à la création de 65 emplois... soit 1 emploi pour 46 élèves !

Dans ces conditions, l'accueil des élèves va encore gravement se détériorer. Le problème du remplacement des maîtres, déjà dramatique, va s'amplifier : ce sont plus de 450 enseignants qui manquent sur cette unique question.

Dans les collèges, le plan "Ambition réussite" de Robien aboutit à une redistribution de la carte des ZEP dans le département. Seuls 15 collèges sont retenus dans le dispositif EP1, nombre d'établissements ne seront plus ZEP (EP3) dans les 3 ans qui viennent. Parallèlement, il est prévu de récupérer 1 755 heures en ponctionnant 1/2 heure par classe de 5^{ème} et de 4^{ème} dans tous les collèges.

Il y a donc redéploiement des moyens, en partie pour doter les collèges "ambition réussite" d'enseignants (3 ou 4 postes) sans affectation disciplinaire précise, chargés d'une mission non définie de "super coordonnateur de l'équipe pédagogique". La baisse des postes aux concours de recrutement (-30% globalement) va entraîner pour l'académie de Créteil la disparition de 314 stagiaires IUFM sur un total de 513.

Parallèlement, les besoins en éducation sont énormes. Dans de nom-



breux établissements, les personnels sont victimes d'agressions répétées : collège Federico Garcia Lorca à Saint Denis, LP Aristide Briand et Denis Papin à la Courneuve, collège Travail à Bagnolet, LP Jean Moulin au Blanc-Mesnil, collège Lenain-de-Tillemont...

Loin de rentrer dans le discours ambiant du "tout répressif" ou de la culpabilisation des parents et des jeunes, les personnels posent la question pédagogique et celle des moyens nécessaires pour mettre en application une véritable école de "l'égalité des chances".

Les faits de violences verbales, physiques, dont les élèves sont aussi les victimes, sont le résultat de problèmes bien plus profonds : échec scolaire, mal-être, détresse sociale, absence de perspectives parce qu'on vient du 93, relation souvent conflictuelle avec l'institution scolaire, paroles de certains politiciens à l'encontre des jeunes...

Si l'Ecole ne peut pas tout régler, elle doit être un lieu d'expression, de libération des créativité, d'épanouissement individuel, de vie collective riche des expériences et des différences de chacun.

Pour cela, il faut des moyens, de la concertation dans les temps de services pour les équipes pédagogiques, des personnels formés pour l'encadrement scolaire, et des structures éducatives diversifiées.

Les mesures prévues par le ministre ne vont pas dans ce sens : "moins d'école" avec l'apprentissage à 14 ans, un socle minimal de connaissances, la culpabilisation des élèves en échec scolaire, l'ouverture d'antennes de police dans les écoles, l'insuffisance des moyens dont témoigne la carte scolaire pour 2006, tout cela contribue à interdire tout avenir à une partie de nos concitoyens.

L'Ecole n'est pas un sanctuaire déconnecté des réalités sociales, toutes les populations des quartiers populaires subissent la politique actuelle de relégation sociale, de ghettoïsation, de discrimination et d'exclusion à la formation et à l'emploi.

Pour la CGT, l'Ecole est l'affaire de tous. A nous, professionnels de l'éducation, de faire en sorte, en croisant interprofessionnellement ces problématiques, que cette affirmation ne reste pas vide de sens.

Catherine Perret

Lycée public / CFA privé Nouveau cépage en Bourgogne !



Aucun changement à noter dans les appellations AOC de Bourgogne. L'innovation réside dans la restructuration d'un pan de l'offre de formation de l'académie de Dijon.

La filière Industrie Graphique est implantée à Beaune au Lycée Jules Marey (10 BTS au niveau national). En 2000, le référentiel de ce BTS est rénové et implique de nouveaux investissements en matériel appelant un budget conséquent. Souvent interpellé en CTPA, le recteur nous a toujours affirmé qu'il s'employait à tout mettre en œuvre pour ouvrir cette nouvelle formation à la rentrée 2003 dans les meilleures conditions.

Nous nous étonnions de ne voir aucuns travaux dans le lycée.

Et comme le bon vin se réalise dans de bons fûts, il nous préparait le meilleur des millésimes à l'abri dans une bonne cave.

En l'absence de locaux disponibles à la rentrée 2003 dans le lycée pour installer les nouvelles machines, les étudiants et leurs professeurs se sont vu imposer d'aller suivre une partie de la formation dans le CFA privé voisin, éloigné d'une trentaine de kilomètres.

Morceau choisi extrait de la convention : "La phase d'initiation aux différents procédés est organisée de septembre à février sur une période de 20 semaines. Compte tenu des moyens disponibles au CFA, seule la moitié d'un groupe peut être accueillie de façon efficace par un formateur CFA.

En conséquence, les enseignements seront dédoublés sur cette période. En alternance les étudiants s'initieront aux outils de préresse et aux outils de production.

L'alternance doit être cohérente et peut être construite de façon à mettre en place une période de découverte (3 semaines) puis une phase d'approfondissement (4-5 semaines) avant de conclure par une phase dans laquelle les étudiants seront plus autonomes sur les procédés. Dans la phase de découverte au CFA, les étudiants pourront être accompagnés par des élèves de BEP (en apprentissage) afin de faire fonctionner les procédés.

Pour effectuer les déplacements, il est à noter qu'une navette devra être mise en place entre le lycée et le CFA afin de transporter dans les meilleures conditions de suivi et de sécurité les étudiants entre les deux sites de formation." (document du rectorat sept. 2003)

Après cette mise en bouche : 2006, l'année du cru exceptionnel !

Afin, en 2005, de libérer de la place dans le lycée Clos Maire (voisin du lycée Marey à 2 km), le rectorat supprime une filière BEP structures métalliques porteuse d'emplois.

Les deux bâtiments récupérés verront, dans le courant de l'année, l'installation de la partie professionnelle du BTS et l'arrivée du CFA privé.

Un projet de convention est établi dans ce sens.

Le CFA viendra préparer ses deux BEP et son Bac pro par alternance dans des locaux publics, avec des agents de service publics, des personnels de surveillance publics, avec une mise à disposition de salles spécifiques publiques. Ce partenariat pour service rendu pendant deux ans à "l'Etat" n'apporte que très peu à la section de BTS CIG. La région (PS) a financé des machines, des bâtiments pour la rénovation du BTS... que le CFA va utiliser. Si, pour le Conseil régional, investir une part de son budget dans le développement de la formation initiale n'est pas différent d'un don pour un organisme de formation privé, pour nous, le fait reste inacceptable, lorsque l'on aurait pu ouvrir toutes ces filières en formation initiale.

C'est pourquoi la mobilisation contre ce projet se poursuit. Pour que ce cru là, personne n'y goûte.

Claude Cadot,
Secrétaire académique Dijon

Remplacement 2nd degré : Et si ?

Depuis le 1^{er} janvier, le "remplacement de Robien" est entré dans sa seconde phase : l'obligation.

Le Ministre se targue souvent du nombre important de protocoles signés. Or, la plupart d'entre eux, établis ou non avec le chef d'établissement, se cantonne au volontariat.

Peu de chefs d'établissements font du zèle en recourant à la contrainte, pour deux raisons : le financement insuffisant des HSE, le refus collectif de remplacer.

Pour autant, le ministère et les rectorats n'ont pas jeté l'éponge. En témoigne la note de service adressée par le rectorat de Paris aux collèges et lycées de la capitale. Un tableau -éloquent !- la traduit, qui croise types d'absence, types et conditions de remplacement, types de personnels.

Sont retenues comme absences prévisibles : convenance personnelle, stages ou formations, sorties scolaires, examens et convocations à des jurys d'examen, et comme imprévisibles : maladie, convenance personnelle, convocations de l'administration.

Toutes font l'objet, obligatoirement ou éventuellement, d'"auto-remplacement" ou "échange de service", éventuellement rémunérés.

Il en va des congés maladie, sorties scolaires, convocations diverses de l'administration... Et que peut cacher la convenance personnelle ?

S'il s'agit d'une initiative parisienne, l'auto-remplacement pour congés maladie ou syndical est évoqué ailleurs...

Cela n'annoncerait-il pas, pour l'avenir, un élargissement du dispositif et un durcissement de l'obligation ?

Pour l'heure, soyons vigilants. Refusons les remplacements De Robien*. Exigeons l'abrogation du décret.

Nicole Hennache

* préavis de grève déposé chaque jour.

Non remplacement, la coupe est pleine !

Le problème du non remplacement des maîtres absents est récurrent dans le 1^{er} degré. Les journées non remplacées se comptent par dizaines de milliers ces dernières années.

C'est la conséquence du manque de recrutement des enseignants, des affectations des titulaires remplaçants sur des postes à l'année : dans le 93, tous l'étaient à la rentrée 2005.

En cas d'absence, les élèves sont habituellement répartis dans les classes, la charge de travail supplémentaire est alors partagée entre tous les enseignants présents.

Pour les enfants comme pour les enseignants, ces conditions de travail sont pénibles et nuisent fortement aux résultats scolaires, ainsi qu'à l'égalité des chances de tous.

Pour empêcher cette dégradation, nous devons agir collectivement. La CGT se prononce pour que toutes les absences soient remplacées.

Cela confère à notre ministère la responsabilité d'établir, à partir des besoins identifiés antérieurement, le nombre de titulaires remplaçants nécessaires par département.

Il est urgent de remettre au goût du jour la consigne syndicale suivante :

⇒ Renvoyer les élèves lors des absences non remplacées :

- dès le premier jour pour une autorisation d'absence demandée et accordée,

- à partir du 3^{ème} jour pour une absence non prévisible.

⇒ Informer oralement les parents que les enfants ne pouvant être gardés seront accueillis à l'école.

⇒ Prévenir le SDEN-CGT ou l'UNSEN par mail : unsen@ferc.cgt.fr

⇒ Dans la journée, envoyer la lettre à l'IEN, diffuser la lettre aux parents (*voir modèles*).

Si la situation perdure :

⇒ Contacter le maire afin qu'il intervienne auprès de l'inspection (*voir modèle de lettre*).

⇒ Faire connaître la situation par la presse, pétition, affichage...

Cette consigne est un moyen pour mettre en évidence les nombreux problèmes de remplacement. Pour la CGT, elle n'est qu'un support à des actions plus larges : mobilisation avec les parents d'élèves, pétitions, interventions auprès de l'administration.

Ana macédo

Réglementation de l'accueil des enfants en l'absence de l'enseignant

Le décret n°89-122 du 24 février 1989 relatif aux directeurs d'école, prévoit dans son article 2 que "le directeur d'école prend toute disposition utile pour que l'école assure sa fonction de service public. A cette fin, il organise l'accueil et la surveillance des élèves et le dialogue avec les familles". S'il appartient au directeur de rechercher les solutions appropriées pour assurer la garde provisoire des élèves, il n'est pas fait obligation aux enseignants présents d'accueillir les élèves des collègues absents. C'est de la responsabilité de l'administration de l'Education Nationale de tout mettre en œuvre pour assurer une bonne organisation du service de l'enseignement en palliant l'absence.

Aux parents

Madame, Monsieur,

Le maître de votre enfant, en congé depuis le n'a pas été remplacé. Ses élèves ont été répartis entre les diverses classes de l'école.

Le bon fonctionnement de l'ensemble des classes se trouve ainsi perturbé :

- . L'arrivée d'élèves dans une classe, souvent d'un autre niveau, désorganise le travail de tous;

- . Les conditions d'accueil augmentent les risques d'accident et réduisent la qualité de travail des élèves.

Nous nous voyons contraints de vous demander de garder provisoirement votre enfant à la maison à compter du..... et ce jusqu'à l'arrivée d'un maître remplaçant ou jusqu'au retour du maître absent.

Notre action a pour but d'obtenir des pouvoirs publics les moyens d'assurer à nos élèves une scolarité normale.

Nous vous demandons d'appuyer nos efforts en ce sens et nous vous remercions de l'aide que vous nous apportez dans l'intérêt des enfants. Nous informons pour notre part M. l'inspecteur d'académie et M. le Maire de cette situation, et leur demandons d'intervenir afin que l'enseignant-e- de votre enfant soit remplacé-e- au plus tôt.

Dans l'espoir que vous comprendrez les raisons qui nous motivent, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à notre dévouement au service public d'éducation.

Le personnel enseignant

Téléphone de l'inspection académique :
Téléphone de l'inspection de l'éducation nationale :

A l'IEN, l'IA

Madame ou Monsieur l'inspecteur d'académie,

Nous avons l'honneur de vous informer que notre collègue affecté-e- dans notre école est absent-e- pour cause de, du au

Nous vous demandons de bien vouloir procéder à son remplacement pour que les enfants puissent bénéficier normalement de l'enseignement auquel ils ont droit.

Si le (date), ce remplacement n'est pas assuré, nous demanderons aux parents de bien vouloir garder leurs enfants.

Nous ne pouvons pas accepter de désorganiser le travail de toutes les classes par la répartition entre elles des élèves de la classe de Monsieur ou Madame

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur l'Inspecteur d'académie, à notre dévouement au service public d'éducation.

Les enseignants de l'école

Au maire de la commune

Monsieur le Maire,

Nous avons l'honneur de vous informer que notre collègue, M/Mme est en congé jusqu'au

L'administration étant dans l'incapacité de pallier cette absence par l'envoi d'un remplaçant, nous avons décidé d'appliquer la consigne syndicale qui nous demande de ne plus accepter que nos collègues absents ne soient plus remplacés, et de prier les parents de ne pas envoyer leurs enfants à l'école.

Nous vous adressons un exemplaire de la lettre destinée aux parents. Vous y trouverez les raisons de notre action. Nous vous serions reconnaissants d'user de votre influence en vous adressant à M/Mme, l'Inspecteur/trice d'Académie pour solliciter un remplaçant.

Veillez agréer, Monsieur le Maire, l'expression de nos sentiments respectueux.

Le conseil des maîtres

Contrôle en cours de formation (CCF), des limites à ne pas dépasser

Le Conseil National de l'UNSEN (CNU) a affirmé la nécessité d'approfondir la réflexion sur les problématiques de l'évaluation dans l'ensemble du système éducatif et précisé sa position sur le CCF¹ dans l'enseignement professionnel.

Les nouveaux CAP ont inauguré en 2002 la mise en œuvre du CCF en enseignement général alors qu'il était cantonné depuis 1993 à la partie professionnelle.

Les diplômes professionnels se structurent en 7 unités. Les règlements du CAP depuis 2002 et du BEP aujourd'hui² stipulent que **quatre au moins** des épreuves obligatoires sont évaluées par contrôle en cours de formation. Les autres épreuves sont évaluées à la fois par un contrôle en cours de formation et par un contrôle terminal.

Cette formulation conduit dans les faits à une évaluation entièrement en CCF, les Commissions Professionnelles Consultatives qui proposent les modalités de la certification, traduisant les termes "quatre au moins des épreuves" par **la totalité des épreuves**. C'est tout du moins ce qui s'est passé jusqu'à présent avec les CAP.

L'UNSEN s'est prononcée à partir de l'expérience accumulée, du vécu

et des questionnements que suscite cette pratique.

Comment pratiquer la pédagogie individualisée consubstantielle au CCF avec des effectifs de 30 élèves et plus ? Comment faire avec un service de 18 heures et 18 classes comme pour certaines disciplines, en biotechnologie par exemple ? Comment pratiquer une évaluation responsable et fiable dans le cadre des Périodes de Formation en Entreprise (PFE), lorsque l'on connaît la disparité des situations ? Quelles possibilités d'évaluation de compétences transversales ?

Si le CCF est une méthode pédagogique pertinente dans certaines circonstances, par exemple lorsque l'évaluation nécessite des équipements lourds, son usage doit être limité, ne serait-ce que pour préserver son efficacité.

Le CNU s'est donc prononcé contre le CCF en enseignement général et a revendiqué que deux unités maximum soient évaluées en CCF. Il s'est prononcé contre l'évaluation des périodes de formation en entreprise en CCF, compte tenu de leurs conditions de réalisation.

Outre la définition du champ d'application, des exigences permettant une meilleure mise en œuvre ont été formulées : **clarification des référentiels**

de formation, explicitation des situations d'évaluation, harmonisation des grilles et des outils d'évaluation ainsi que la mise en place d'une formation continue appropriée qui prenne en compte les impératifs du CCF avec des regroupements réguliers par discipline.

Par ailleurs, pour que l'impartialité des évaluations soit respectée, l'UNSEN demande que **l'administration assure la participation d'enseignants extérieurs à l'établissement pour les évaluations en cours de cursus.**

Enfin dernier volet, l'UNSEN s'est prononcée pour que **la reconnaissance de la charge de travail** engendrée par le CCF **se retrouve dans le service des enseignants et que des moyens budgétaires supplémentaires soient attribués aux établissements.**

Le CNU en a profité pour rappeler qu'alors que certains collègues sont parfois confrontés à des injonctions des administrations locales pour prendre en charge une partie de l'organisation administrative des CCF, convocation des élèves par exemple, ces tâches n'entraient pas dans la mission des enseignants, et étaient incompatibles avec leurs statuts.

Alain Gautheron

¹ Voir l'intégralité du texte sur le site www.unsen.cgt.fr

² Avis du Conseil Supérieur



Entre faux "pédagogisme" et vrai dilettantisme : où en est la réforme des IUFM ?

La droite manque de moulins à vent à pourfendre pour "exister" sur les enjeux de l'école. Après avoir stigmatisé la lecture globale⁽¹⁾-qui n'existe plus-, promu pour mieux reculer "les bienfaits du colonialisme" à la Française, "not bon maître" Gilles de Robien (UDF tendance particule) n'a pas hésité à dénoncer à la tribune de la convention UMP sur (contre ?) l'Education "l'idéologie du pédagogisme".

Beau néologisme depuis que la peur du bolchevisme ne fait plus recette...

De quoi s'agit-il ? De dangereux enseignants, au stylo entre les dents, saperaient l'autorité et le savoir

dès l'accès au métier. La preuve ? "Il suffit de prendre l'avis de jeunes enseignants qui sortent de l'IUFM pour savoir ce qu'ils pensent de ces doctrines." Ha ! Ca, c'est bien vrai ma bonne dame, tout fout le camp...



Après une analyse aussi poussée, le temps de la réaction -au sens politique- est-il venu concernant les IUFM ?

■ Discours de la méthode contre méthode du discours ?

Promise depuis Ferry (Luc le petit, pas le "grand" Jules), passée à la moulinette de la loi d'orientation, la réforme du contenu de la formation des maîtres est annoncée... pour juin 2006.

Le cahier des charges dont le contenu est en cours d'élaboration doit répondre à trois objectifs : "approfondissement de la culture disciplinaire, prise en compte de l'hétérogénéité des élèves, formation d'un fonctionnaire du service public de l'éducation nationale."

C'est dans ce cadre que la CGT Educ'action a été reçue par le Cabinet du Ministre. On a regretté, pour le moins, la méthode de travail où un groupe de travail à la composition hétéroclite, produit des projets dont le contenu "fuit" dans le *Figaro*, mais dont les organisations syndicales ne sont pas destinataires. Pas d'évaluation sérieuse sur les questions posées par l'intégration des IUFM dans l'université prévue par loi d'orientation, pas de réflexion de fond sur les compétences attendues dans le cadre d'un référentiel renouvelé d'activité des métiers de l'éducation (enseignants, CPE, COP).

■ Former (qui, sur quoi, comment) ou simplement formater ?

De ce point de vue, la seule approche monodisciplinaire met sur la touche les PLP bivalents, les CPE, les COP, les documentalistes. Vous avez dit inquiétant ? Quant à la polyvalence des maîtres du 1^{er} degré, la cote mal taillée de l'objectif n° 1, "la formation disciplinaire", semble annoncer une "secondarisation" du primaire qui, pour le moins, nécessiterait un débat public et transparent.

Les deux autres thèmes sont par nature plus transversaux. Mais dans le contexte actuel, "prendre en compte l'hétérogénéité des élèves" se traduit par un signalement des « déviants » dès 3 ans⁽²⁾ et l'apprentissage à 14 !

Enfin, la question de la formation d'un fonctionnaire ne se réduira-t-elle pas, dans le contexte de "sarkosysation" de l'éducation, à l'obligation (déjà existante) de dénoncer les crimes et délits⁽³⁾ dont un fonctionnaire a connaissance ?

■ Pour la CGT Educ'action : mobilisation autour de propositions de transformation !

Des recrutements aux concours à minima, une intégration des IUFM à l'université non maîtrisée, un contenu de formation bricolé, le Ministre, entre provocation et tergiversation, joue avec le feu. La CGT Educ'action a des propositions en matière de formation, sur les pré-recrutements, les concours, la formation progressive, programmée et accompagnée, une validation et une titularisation transparentes...

Ni statu quo, ni retour en arrière... La CGT défend des avancées pour tous : étudiants, précaires, titulaires, en matière de formation initiale et continue. On comprend bien que la CGT Educ'action, qui se projette dans une démarche de transformation, soit hors sujet pour de Robien, Petit Timonier des grands fonds... en arrière !

Philippe Péchoux

¹ Contre l'apprentissage/dressage de la lecture, voir la pétition : www.lecture.org/declaration.pdf

² Contre le flicage/fichage des enfants de 3 ans, voir l'appel : www.pasde0deconduite.ras.eu.org/, article p.10

³ Art. 40 al.2 du Code de procédure pénale

Mouvement intra académique

Pour sa huitième année d'existence, le mouvement déconcentré aborde la phase intra académique. Depuis 2005, chaque rectorat en définit les modalités dans le cadre d'une note de service.

Les attentes sont fortes pour les deux catégories de candidats, ceux ayant l'obligation d'être affectés après l'inter, comme ceux désireux de changer d'affectation au sein de l'académie. Les collègues "entrants" dans l'académie sont pour l'essentiel néo-titulaires : stagiaires de cette année, stagiaires des années précédentes obtenant enfin l'académie convoitée.

Pour les titulaires en poste dans l'académie, les changements d'affectation deviennent de plus en plus difficiles. Les restrictions budgétaires se traduisent par des suppressions de postes. Par conséquent la mobilité souhaitée par les personnels de l'académie s'avère des plus réduites (25% des collègues candidats titulaires d'un poste dans l'académie d'Orléans-Tours ont obtenu leur mutation en 2005, contre 35% en 2004 et 45% en 2003).

La politique de stabilisation des TZR, affichée comme une priorité par le MEN, n'est donc qu'une illusion. La majorité d'entre eux demeure dans cette situation et l'affectation des "entrants" est souvent destinée à pourvoir les postes les moins attractifs de l'académie : TZR, APV, établissements ruraux isolés...

La "prime" de 100 points, au bout de 5 ans de stabilisation d'anciens TZR, ne suffira pas à compenser les points obtenus par les collègues relevant du dispositif APV (300 points au terme d'une période de 5 ans).

L'ensemble des règles fixant les conditions de mobilité, que nous n'avons cessé de dénoncer, s'énonce chaque année dans le cadre d'une note de service ministérielle. Celle dédiée au mouvement 2005 vient de faire l'objet d'une décision d'annulation émanant du Conseil d'Etat (n° 275857 du 25 janvier 2006).

Ce sont aussi ces dispositifs qui sont en grande partie responsables de l'annulation de l'ensemble de la note de service (octobre 2004) qui régit le mouvement national des personnels du second degré. Pourtant, les dispositifs incriminés ont été reconduits dans la note de service (octobre 2005) pour l'année en cours.

Du fait de la jurisprudence entraînée par cette décision, le MEN s'expose à une annulation de la note de service en cours et à des demandes de recours...

■ Calendrier des opérations

Ouverture des serveurs académiques

Début le 30 mars 2006

Fin entre le 12 et le 19 avril 2006 suivant les académies (se référer aux notes de service rectorales).

ATTENTION aux délais souvent très courts pour déposer des **dossiers médicaux ou sociaux**, ou des demandes de mutation sur **postes spécifiques académiques** (se référer aux notes de service rectorales).

■ Qui participe ?

Obligatoirement

- Les titulaires et stagiaires entrant dans l'académie après la phase inter ;
- Les personnels faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire ;
- Les stagiaires précédemment titulaires d'un autre corps d'enseignants et ne pouvant rester sur leur poste ;
- Les titulaires demandant une réintégration après un détachement, un réemploi ou une réadaptation.

Eventuellement

- Les titulaires souhaitant changer d'affectation dans l'académie ;
- Les personnels demandant un poste spécifique académique.

■ Formulation des vœux

- Le nombre de vœux est en général fixé à 20.
- Vous pouvez formuler des demandes sur des vœux : établissement ; commune ; groupement de communes ; département ; Zones de Remplacement précises ; Zones de Remplacement départementales ; tout poste dans l'académie ; Zone de Remplacement académique.
- Vous pouvez aussi participer au mouvement spécifique académique : ce mouvement est prioritaire sur le mouvement général.

■ Mouvement Spécifique Académique

- Vous pouvez participer au mouvement spécifique et/ou au mouvement intra académique. Néanmoins le mouvement spécifique, qui est un mouvement à part entière, a lieu avant le mouvement intra. En cas de pluralité de demandes, l'affectation sur le poste spécifique est prioritaire.
- Les affectations sur postes spécifiques sont prononcées au vu des dossiers personnels constitués par les candidats après avis des IEN et IPR.
- Ce dossier comprendra toutes les pièces indiquées dans les notes de service rectorales.
- Certains postes sont affichés sur les serveurs académiques.

Dans tous les cas, n'oubliez pas de vous renseigner auprès de vos élus académiques.

Mouvement spécifique : l'opacité comme méthode de gestion

Nous sommes favorables à un véritable mouvement spécifique national transparent et se basant sur les besoins pédagogiques réels. On peut se demander ce que ce mouvement a de national quand on constate le pourcentage important de postes restés vacants et qui ne sont pas pourvus depuis 2003. Les personnels affectés sur ces postes l'ont été au niveau académique, et sont souvent des non titulaires.

L'affichage insuffisant de ces postes et la mauvaise lisibilité sur SIAM ont pour effet de transformer le mouvement spécifique national en mouvement spécifique académique.

On ne peut que s'étonner du nombre élevé de postes proposés qui se retrouvent sans candidat depuis plusieurs années.

Qui enseigne sur ces postes ? Des TZR ou des contractuels ? Des stagiaires en situation ou des vacataires ?

Quelle cohérence y a-t-il à proposer au mouvement des postes hautement spécialisés et à y affecter, par défaut, des personnels hors de tout contrôle pédagogique des corps d'inspection ?

Nous avons posé toutes ces questions à l'Administration qui s'est engagée, comme elle le fait depuis plusieurs années, à améliorer la situation.

Un problème récurrent "d'étiquetage" des disciplines fait que des collègues qui possèdent toutes les compétences nécessaires pour exercer sur ce type de poste ne peuvent y parvenir, leur dossier étant éliminé avant examen par l'inspection générale.

Il arrive fréquemment que les TZR académiques soient dans l'impossibilité de postuler pour les postes qu'ils occupent régulièrement.

Depuis 5 ans, un groupe de travail nous a été promis par l'Administration et l'Inspection Générale pour améliorer l'étiquetage des disciplines.

Nous attendons encore !

Cette année, l'Administration n'a pas trouvé "utile" de réunir le groupe de travail chargé d'étudier les propositions d'affectation des chefs de travaux !

Il y a là une volonté de maintenir une gestion flexible hors de tout contrôle paritaire.

Notre conception du paritarisme est contenue dans le terme même : travailler à parité avec l'Administration pour garantir la transparence de toutes les opérations de gestion des carrières des personnels. Il s'avère que c'est de moins en moins possible.

Nous dénonçons avec vigueur les récentes orientations de l'administration qui réduisent le paritarisme à sa portion congrue.

Les instances paritaires sont de plus en plus considérées comme de simples chambres d'enregistrement de décisions prises unilatéralement par l'Administration. C'est inacceptable !

S'agit-il, en définitive, de la fin programmée de toute gestion nationale de la carrière des enseignants ?

Nous attendons des réponses claires à ces questions, car nous ne nous laisserons pas déposséder de ce qui fait l'essence même de notre rôle d'élus du personnel : la responsabilité de défendre, dans toutes les règles des textes en vigueur, nos collègues devant l'Administration.

Le paritarisme dévoyé : l'exemple des cas médicaux

Le Groupe de Travail (GT) national sur les cas médicaux du 17 février dernier n'est même plus considéré comme tel par l'Administration, mais comme une simple réunion d'information des représentants du personnel !

La procédure se déroule en deux phases : une première au niveau académique, qui émet un avis, prioritaire ou pas, sur les demandes médicales **uniquement** (les situations sociales ne sont plus prises en compte) ; une deuxième au niveau national, qui est chargée d'attribuer ou non la bonification de 1000 points **aux seuls avis prioritaires émis par les Rectorats.**

Le GT national se limite donc à enregistrer les décisions de l'Administration ; nous ne pouvons même plus y discuter des cas médicaux ou sociaux, qui méritent pourtant toute l'attention d'un groupe de travail paritaire tel qu'il existait il y a encore quelques années...

Il y avait cette année 251 dossiers prioritaires à la fin de la phase académique. Seuls 61 dossiers, soit 24%, ont obtenu la bonification de 1000 points. Les 190 autres (76%) n'ont pas été bonifiés. L'intervention des élus paritaires n'a permis d'obtenir que 2% de modifications par rapport à la proposition initiale de l'Administration.

Si encore les cas médicaux retenus l'étaient uniquement sur la base d'un avis émis par un médecin de l'Administration Centrale, on pourrait critiquer la démarche mais s'incliner sur le fond. Là, et de l'aveu même de l'Administration l'an passé déjà, les cas retenus ne le sont plus sur critères médicaux mais uniquement budgétaires ! Ainsi, il ne fait pas bon être gravement malade dans certaines académies, puisque les contraintes budgétaires sont telles, qu'accorder 1000 points bloquerait parfois le mouvement de telle ou telle discipline.

On ne peut admettre cette argumentation, même de la part d'une administration comptable, ni accepter, en tant que représentants du personnel, un tel dévoiement du paritarisme .

Dernières nouvelles du Conseil d'Orientation des Retraites (COR)

Le COR a rendu son rapport en janvier 2006. Le 14 février, il a pu blié d'autres recommandations, notamment à la demande du gouvernement de Villepin, dans le cadre des mesures gouvernementales à développer pour favoriser l'emploi des seniors (2,3 millions de chômeurs annoncés ce même mois).

L'énumération des sujets à l'étude se passe de commentaire et laisse présager des "lendemains qui déchantent" pour nos futures retraites.

L'extension de l'activité des fonctionnaires au delà de la limite d'âge de 65 ans est proposée. Pour ce faire, il faut par exemple, selon le COR, développer le compte épargne temps (annualisation du temps de travail pour les personnels à obligation de service hebdomadaire comme les enseignants) et augmenter la surcote au delà de 65 ans de 3 à 5% ⁽¹⁾.

Mais il faut que cela encourage les poursuites d'activité des "seniors fonctionnaires" à moindre coût, donc d'autres mesures complémentaires sont indispensables.

Ainsi, il est préconisé d'aligner plus rapidement (2008) le nombre d'annuités nécessaires pour avoir droit à une pension à taux plein et bénéficier ensuite de la surcote : actuellement les mesures transitoires Fonction publique seraient trop avantageuses par rapport au secteur privé (sic).

C'est à cette condition que le COR préconise une augmentation de la surcote afin que le plus grand nombre de personnels ne puissent en bénéficier.

Il faut aussi, toujours pour le COR, développer la seconde carrière des enseignants si l'on veut allonger leur durée d'activité !

Il est nécessaire alors de prendre en compte l'employabilité à long terme des agents (mise en œuvre de la mobilité fonctionnelle en lien avec la conception de la réforme de la Fonction publique : "meilleure rentabilisation des personnels").

Extrait de l'argumentaire du COR :
"Dans la Fonction Publique de l'Etat, les responsables de programmes vont exercer des responsabilités nouvelles de gestion des ressources humaines, dans une perspective de performance immédiate.

Si la représentation que ces responsables ont des agents les plus âgés (aux traitements les

plus onéreux) demeure celle d'une moindre performance et s'ils sont peu encouragés à maintenir, à long terme, leur compétence au niveau requis, les seniors risquent diverses formes de rejet.

Des instances clairement identifiées (direction des ressources humaines des différentes institutions et administrations, centres de gestion...) doivent aussi recevoir pour mis-

sion explicite de maintenir l'employabilité des agents et disposer de moyens pour l'accomplir..." (carotte ou bâton ?).

Dossier à suivre, notamment dans le cadre de la révision de la Loi Fillon avec avis du COR en 2008.

Catherine Perret

(1) La CGT a condamné cette proposition accentuant encore les inégalités

Réemploi, réadaptation : quand l'Etat prend les devants

Un projet de décret est prévu par le MEN sur les enseignants en "rupture professionnelle" (réadaptation et réemploi des personnels). L'UNSEN a été reçue sur ce point avec les autres organisations syndicales.

Cette question est programmée au moment où la Cour des Comptes vient de dénoncer à la fois 32 000 enseignants sans élèves et la non application du quota de 6% d'emploi des handicapés, et d'autre part de constater l'augmentation des risques psychosociaux.

Le ministère a pour objectif un dispositif national, pour donner une cohérence à ce qui se fait dans les académies, en déconcentrant le dispositif dès la rentrée 2006. Nous avons dénoncé les risques et l'absence de moyens, et proposé des avancées car le texte comporte aussi des éléments positifs (par exemple l'art 3 qui, pour la première fois, donne une base légale à la réduction des horaires de services).

La CGT est intervenue la première, sur les points suivants :

- La démarche du MEN est une démarche comptable qui gère les risques plutôt qu'elle ne les prévient.
- L'esprit du texte est la déconcentration, qui n'est en elle-même pas une tare si les capacités d'intervention des personnels au travers des organisations syndicales, perdues au niveau national, sont réinsufflées au niveau académique.
- Le vrai problème est celui des moyens : transférer une question de santé avec des obligations mais sans moyens nouveaux va obliger les recteurs à prendre sur les moyens existants, donc conduire à la dégradation des conditions de travail des personnels en exercice.

- Le ministère trouve, grâce à ce texte, une réponse au quota des 6% (la référence à la Loi du 11 février 2005 sur le handicap sera ajoutée) et essaie ainsi d'échapper aux pénalités.

Nous avons, tous, pointé la précarisation, la disparition de la commission nationale de réemploi au CNED, l'insuffisance des moyens, l'absence d'une politique réelle de prévention (par exemple, la circulaire dit que le médecin va être consulté alors qu'il y a déjà insuffisance de médecins)...

Le représentant du ministère s'est référé plusieurs fois à la LOLF, s'est abrité derrière la rudesse de Bercy pour justifier la difficulté d'avoir des moyens nouveaux, a demandé l'aide des syndicats (sic) pour "faire progresser le cadre réglementaire national dans un sens favorable pour les personnels".

Ensuite, dans la négociation article par article, certains points ont évolué. Notamment trois grâce à notre intervention :

- Art 3 : nous avons fait enlever "afin de tenir compte des nécessités du service" qui signifiait que l'aménagement de l'emploi du temps ne serait jamais possible.
- Art 5 : nous avons fait remplacer dans l'élaboration du projet professionnel du collègue "en liaison" avec les services académiques par "avec l'appui", ce qui modifie l'intention.
- Art 7 : en cas d'interruption de l'affectation sur poste adapté, nous avons fait réintégrer **la consultation obligatoire de la CAPA**.

Suite à la prochaine réunion. En conclusion, le texte, qui n'est pas uniquement négatif, a été amélioré mais il se coule évidemment dans la réforme de l'Etat et transmet aux recteurs des obligations qu'ils ne pourront honorer du fait de la restriction des moyens.

Jean Pierre Cotton

La maladie

Les droits à congé pour les titulaires et les stagiaires

(Circulaire 1711 34/CMS et 2B9 du 30.01.89)

■ Le congé de maladie ordinaire

Tout fonctionnaire présentant une maladie peut en première intention, demander un congé de maladie ordinaire en produisant à son administration dans un délai de 48 heures un avis d'arrêt de travail, sans précision de diagnostic.

Il donne droit à trois mois de congé à plein traitement, puis à neuf mois à demi-traitement. Le bénéficiaire peut être soumis au contrôle du médecin agréé à tout moment. Le comité médical statue systématiquement à l'issue d'une première période de six mois.

■ Le congé de longue maladie (CLM)

Le fonctionnaire est en droit de bénéficier d'un congé de longue maladie s'il est constaté que la maladie : *"Met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée"* (Loi du 11/01/84, article 34-3).

Il existe une liste indicative des maladies ouvrant droit à un Congé de Longue Maladie. En dehors de cette liste c'est le Comité Médical Supérieur qui jugera du bien-fondé de la demande.

Il faut se référer à l'arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies ouvrant droit à l'octroi de congés de longue maladie.

• Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue maladie

- . tuberculose
- . maladies mentales
- . affections cancéreuses
- . poliomyélite antérieure aiguë
- . déficit immunitaire grave et acquis.

• Le congé maladie obtenu pour ces cinq affections pourra se transformer au bout d'un an, si le fonctionnaire en fait la demande, en congé de longue durée.

Un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée aux articles 1 et 2 de l'arrêté du 16 mars 86 et du 17 décembre 96, après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du Comité Médical supérieur. Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'in-

teréssé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

• Le congé longue maladie est attribué par périodes de trois à six mois.

Il donne droit à un congé de trois ans dont un à plein traitement et deux à demi-traitement.

Il permet une reprise du travail à mi-temps thérapeutique, accordée pour une période de trois mois renouvelable. Le droit au mi-temps thérapeutique est limité à un an sur l'ensemble de la carrière du fonctionnaire, par maladie ouvrant droit à un congé de longue maladie ou de longue durée. Il est soumis à l'avis du comité médical départemental.

■ Le congé de longue durée (CLD)

Tout fonctionnaire atteint d'une des cinq maladies suivantes : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou sida, est en droit de demander à l'administration une mise en congé de longue durée.

Cependant, contrairement au congé de maladie ordinaire ou de longue maladie, il n'est pas renouvelable pour une même maladie. Toutefois, si l'intéressé contracte une autre des cinq maladies susnommées, une nouvelle demande de congé longue durée peut être soumise à l'appréciation du comité médical départemental qui statue sans perdre de vue que ce type de congé est attribué dans la perspective d'une réinsertion professionnelle.

Le congé longue durée est attribué par périodes de trois à six mois, sa durée maximale est de cinq ans, dont trois à plein traitement et deux à demi-traitement. Le fonctionnaire doit avoir épuisé au préalable la période rémunérée à plein traitement d'un CLM. Il ouvre la possibilité d'une reprise à mi-temps thérapeutique.

Le fonctionnaire placé en congé de longue durée peut être remplacé dans ses fonctions, et son affectation à sa reprise peut être différente du poste qu'il occupe.

Les droits à congé pour les non-titulaires (Décret 86-83 du 17.01.83 modifié, titre IV)

L'agent non titulaire en activité bénéficiaire, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

Après quatre mois de services

- . un mois à plein traitement ;
- . un mois à demi-traitement ;

Après deux ans de services

- . deux mois à plein traitement ;
- . deux mois à demi-traitement ;

Après trois ans de services

- . trois mois à plein traitement ;
- . trois mois à demi-traitement.

L'agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un **congé de grave maladie** pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

Aujourd'hui, l'administration ne respecte plus les procédures prévues par les textes en matière d'information et de droits des personnels titulaires. Les comités médicaux favorisent les mises en retraite d'office. Cela passe, entre autres, par le passage autoritaire, au bout d'un an, du CLM au CLD. Le but est de réduire les droits à maladie, d'économiser sur les remplacements des congés et de "se débarrasser" au plus vite des personnes malades.

Il est indispensable, en cas de maladie, d'informer nos élus CGT, CAPA et CAPN.

Micheline Davesne

Un outil syndical pour porter notre démarche et gagner en efficacité

LA SYNDICALISATION, ÉLÉMENT ESSENTIEL DU RAPPORT DE FORCE

Pour faire face aux enjeux revendicatifs, contribuer aux mobilisations et à leur élargissement, la syndicalisation est un élément essentiel pour la construction du rapport de force.

Cela impose que le droit et les libertés syndicales doivent être défendus et étendus quotidiennement sur tous les lieux d'enseignement.

Pour la CGT, cela se pose, à la fois en termes d'augmentation du nombre de syndiqués, de bases syndicales et d'implication permanente dans l'activité du syndicat.

La progression constante du nombre d'adhésions enregistrées depuis plusieurs années confirme le regain d'intérêt des salariés pour la CGT.

Le départ à la retraite d'un nombre important d'adhérents, conjugué à la difficulté de suivre nombre de syndiqués du fait de la précarité et d'une mobilité croissante des salariés, freinent le renforcement.

Dès lors, les questions de continuité syndicale se posent pour les actifs comme pour les retraités.

Un million d'adhérents pour concrétiser de nouvelles conquêtes sociales, telle est notre décision commune au 47^e congrès confédéral.

La CGT compte 700 000 adhérents dont 20 % de retraités. 27 % sont des femmes. 60 % des adhérents ont plus de 40 ans. L'UNSEN compte 10 445 adhérents dont 15 % de retraités. 46 % sont des femmes, alors qu'elles représentent 64 % des personnels.

Depuis 10 ans, elle enregistre une progression constante et globale de ses effectifs.

Cependant, cette situation recouvre des inégalités. Sur cette période, 17 SDEN ont moins de syndiqués.

Gagner le pari de la syndicalisation appelle à revisiter la qualité de la vie syndicale à tous les niveaux de notre organisation, à développer un syndicalisme au plus près des syndiqués et des personnels, favorisant leur engagement.

Cela implique de continuer à développer la syndicalisation et

l'activité dans tout type d'établissement : école maternelle, élémentaire, EREA, IME, collège, lycées généraux, polyvalents et professionnels... Cela passe, entre autres, par des prises de contacts, des parrainages, des réunions d'information auprès des personnels et des sections.

Notre présence dans les IUFM est essentielle pour nous renforcer. Cela doit être l'objectif prioritaire de toutes les directions syndicales.

"DÈS LORS QU'ON EST SYNDIQUÉ, ON NE DOIT PLUS ÊTRE ISOLÉ !"

Il est nécessaire de ne pas couper les syndiqués isolés et les petites sections de la réflexion collective et de l'action. Cela impose de faire évoluer nos modes de fonctionnement et de structuration.

Il est de la responsabilité des SDEN de les organiser en les regroupant dans une section syndicale locale au niveau d'une commune ou d'un groupement de communes, en les associant aux réunions des pôles et des collectifs (départementaux, régionaux, nationaux).

Cette réalité ne doit pas nous faire abandonner la nécessité d'améliorer la qualité de la vie syndicale dans l'école, l'établissement scolaire, en lien avec les autres syndicats CGT présents : ceux des services publics dans les écoles et le SGPEN dans le secondaire.

Au niveau d'un territoire, l'activité est à développer avec les syndicats CGT dans l'Union locale (UL), l'Union départementale (UD).

Des instances s'étoffent ou se créent. La CGT y est présente. Il s'agit, par exemple, des conseils de développement de pays ou d'agglomérations ou du comité économique social régional. L'École, la formation professionnelle, l'université relèvent de leurs compétences.

Cela implique de notre part un travail en commun avec les UL, l'UD, le comité régional CGT pour bâtir ensemble des propositions, pour impulser ensemble des actions, développer des convergences, organiser les solidarités locales : soutien à des travailleurs en grève, etc...

Cela nécessite un engagement des militants et des syndiqués au sein de la FERC, notamment dans les collectifs locaux.

Des exemples :

- La formation professionnelle relève à la fois des syndiqués des SDEN et de plusieurs autres composantes de la FERC. C'est le sens de l'existence de la branche "formation professionnelle de la FERC".
- La future loi sur la réforme universitaire nous concerne au même titre que les camarades de l'enseignement supérieur.
- L'activité amorcée avec les camarades de l'enseignement privé doit être développée dans le cadre d'une intégration de l'enseignement privé dans le service public de l'Education nationale.

"DÈS LORS QU'ON EST SYNDIQUÉ, ON S'EXPRIME, ON DÉBAT, ON DÉCIDE"

Sur 2982 bases syndicales dans les écoles, collèges et lycées :
1481 ne comptent qu'un seul syndiqué
240 ont plus de 10 syndiqués.

Le syndiqué doit pouvoir s'exprimer, confronter ses idées avec les autres syndiqués.

Pour y parvenir, il a besoin de posséder les éléments qui lui permettront d'étayer son analyse.

Nous devons tendre vers ce débat collectif, régulier et large. Nous devons créer les conditions pour que tout nouvel adhérent puisse acquérir rapidement les connaissances, les pratiques, pour s'intégrer à la vie de l'organisation et qu'il ait envie d'y participer.

Trop souvent nous sommes en nombre insuffisant pour construire efficacement le syndicat. Un nouveau mode de vie syndicale est à construire. Il doit tenir compte de ce que chacun est prêt à faire. La question de l'engagement personnel est à poser dans un cadre collectif.

Nous avons souvent un a priori sur les compétences des nouveaux syndiqués. Donnons-leur des responsabilités en les aidant à prendre leur place dans le syndicat avec une formation adaptée. Il faut s'inscrire dans une volonté de renouvellement des responsabilités au sein des structures syndicales.

"DÈS LORS QU'ON EST SYNDIQUÉ, POUR S'EXPRIMER, DÉBATTRE ET DÉCIDER, ON A DES DROITS"

Perspectives Education, Formation est le journal de l'UNSEN
Le Lien, celui de la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture.
Ils sont adressés à tous les adhérents.
Les publications émanant des syndicats départementaux et régionaux apportent des compléments d'information et d'analyse.

Etre syndiqué, c'est avoir le droit d'être informé.

"L'information est indispensable pour se faire sa propre opinion, pour pouvoir débattre et prendre part aux décisions" (Charte de la vie syndicale du 47^e congrès de la CGT).

Les syndicats doivent se doter de moyens d'information réguliers (journaux, site Internet, affichage...) en direction de leur adhérents et des personnels.

Ils doivent également veiller à la diffusion des différentes publications émanant des structures de la CGT et impulser l'abonnement à la N.V.O et à Options.

Chaque structure syndicale veille à la complémentarité du contenu des publications.

Etre syndiqué, c'est avoir droit à une formation syndicale

La formation syndicale doit être proposée à chaque syndiqué, et systématiquement aux nouveaux, pour leur permettre de construire leur propre réflexion, les mettre en situation de participer à l'activité et d'accéder à des responsabilités.

Des stages d'accueil, des formations syndicales générales et spécifiques sont organisés par les structures. Chaque syndiqué doit pouvoir y accéder.

Etre syndiqué, c'est parfois être mandaté

Démocratiquement on débat, des votes ont lieu, des décisions sont prises, des syndiqués sont mandatés pour les mettre en oeuvre. Afin de définir ses orientations, le syndicat se réunit en congrès en application de ses statuts.

Etre syndiqué, c'est avoir du temps pour participer

Des autorisations d'absence sont prévues pour participer aux réunions des différentes structures de nos organisations professionnelles (SDEN, UASEN, UNSEN, FERC) et interprofessionnelles (UL, UD, Confédération dont l'UGICT). Il faut les utiliser.

L'UNSEN revendique par ailleurs des autorisations d'absence pour participer aux réunions plénières et commissions de travail d'institutions paritaires régionales ou locales interprofessionnelles comme le CESR, la COPIRE, le CCREFP, les comités de pilotage de bassins d'emploi...

"DÈS LORS QUE L'ON EST SYNDIQUÉ, ACTIF OU RETRAITÉ, ON A BESOIN DE S'ORGANISER POUR AGIR"

L'organisation de base est la section syndicale d'école, d'établissement ou la section locale. Ce sont les lieux où se mène l'activité nécessaire à la construction des revendications et à la mobilisation des personnels. Cela implique des réunions périodiques régulières entre cégétistes.

Ces réunions doivent être impulsées, suivies et aidées par les SDEN. Elles sont aussi facteur de syndicalisation.

Les questions d'organisation doivent être au cœur des préoccupations du syndicat pour une meilleure efficacité.

Les retraités quant à eux sont organisés en section départementale et/ou régionale, partie prenante dans les SDEN et/ou dans les unions académiques.

STRUCTURATION ET FONCTIONNEMENT DE LA CGT-EDUC'ACTION

LE SDEN-CGT, STRUCTURE DE RÉFÉRENCE POUR LE SYNDIQUÉ

La mobilité des personnels, forcée ou non, conduit les syndiqués à changer de lieu de travail, ce qui peut les amener à passer d'une section syndicale structurée à l'absence pure et simple de structure CGT avec le risque de désyndicalisation. Cela donne des responsabilités particulières au syndicat départemental, structure de référence pour le syndiqué. Statutairement, le SDEN a une autonomie de fonctionnement. Il élabore la mise en œuvre des orientations générales à partir du contexte local.

La mise en œuvre des orientations du syndicat induit la nécessité d'une organisation rigoureuse des directions.

Celles-ci doivent être élargies au maximum en faisant appel à toutes les compétences, les motivations, les disponibilités, favorisant ainsi une plus grande répartition des responsabilités et l'efficacité du travail collectif.

De même des choix de direction doivent être faits pour permettre aux femmes d'être davantage partie prenante de l'activité du syndicat.

Les responsabilités doivent être différenciées et les camarades en charge de celles-ci doivent être formés.

Les instances de direction doivent se réunir régulièrement, définir des priorités, élaborer des plans de travail et prendre des mesures d'organisation, d'impulsion et de suivi.

Les SDEN se coordonnent au plan académique ou régional.

En décidant d'organiser des assises de la vie syndicale dans les départements et les académies, l'UNSEN souligne l'importance de ces questions pour la vie et le développement de toute la CGT. Cette initiative doit se poursuivre et se généraliser.

Le renforcement

Plus 4000 adhérents d'ici à 2006, c'est l'objectif que doit se fixer l'UNSEN et ses syndicats pour s'inscrire dans l'objectif du million d'adhérents décidé par le 47^e congrès.

Dès lors, le renforcement du syndicat doit être l'affaire de toutes les directions syndicales, de tous les syndiqués.

La diffusion de l'information

Afin d'assurer l'acheminement de l'information au syndiqué, les SDEN doivent procéder à l'actualisation permanente du fichier adhérents.

Les moyens modernes de communication ; site internet, courrier électronique dont l'UNSEN-CGT, la FERC et la CGT se sont dotés, sont autant d'outils nécessaires pour développer la réflexion collective.

Un intranet accessible seulement aux syndiqués, donne les in-

formations à caractère interne : débats et votes du CNU et de la CE. Il donne des informations déjà publiques, pour une meilleure diffusion : comptes-rendus des réunions des instances.

Tout fichier informatisé, à quelque niveau que ce soit (département, région, union, confédération), doit être réalisé et actualisé avec le maximum de confidentialité (notamment lors de transfert de responsabilités) et respecter les règles déontologiques de la CNIL quant à sa gestion.

Le cogitiel

Ce dispositif informatique répond à la décision du 46^e congrès de la CGT de construire un fichier confédéralisé des syndiqués.

Convaincues de la nécessité de s'y intégrer, l'UNSEN et la FERC se sont engagées dans la phase d'harmonisation de leurs différents fichiers ; phase préliminaire à la réalisation de l'outil qui permettra aux SDEN de transférer en bloc leurs fichiers actuels sur le cogitiel.

L'UNSEN, UNION NATIONALE DES SDEN

Il est normal de réfléchir à l'articulation UNSEN/SDEN.

La circulation des informations conditionne cette articulation. Cela nécessite la mise en place d'un véritable dispositif qui favorise ces échanges.

Les SDEN dans l'UNSEN définissent les orientations en congrès et les repères revendicatifs dans le cadre du Conseil National de l'Union (CNU).

Le CNU et la Commission Exécutive (CE) de l'UNSEN mettent en œuvre les orientations décidées. Le bureau de l'Union est leur exécutif.

L'UNSEN représente les SDEN au niveau du ministère et des instances nationales.

L'activité spécifique et catégorielle est menée au travers des pôles, des collectifs, du GNPID, de la Section Nationale des Retraités, organisés dans l'UNSEN. Elle alimente l'activité des SDEN et est alimentée par elle.

Les pôles

Les pôles (Ecole, Collège, Lycée, Formation Technologique et Professionnelle) sont des groupes de travail permanents permettant de mieux appréhender les différents niveaux de revendications (catégoriel, transversal) et de répondre ainsi, au plus près, aux attentes de l'ensemble des syndiqués dans toutes leurs diversités professionnelles.

Ils sont animés par des membres de la commission exécutive nationale et des militants départementaux et académiques.

L'activité des pôles permet la mise en forme de propositions, de revendications et d'actions.

Le suivi et la coordination des pôles sont placés sous la responsabilité de la Commission Exécutive et du CNU.

Ils doivent trouver leur prolongement dans l'activité des SDEN.

Les collectifs

Pour répondre aux besoins de l'activité spécifique ou catégorielle, des collectifs existent : IUFM, vie scolaire, documentalistes, AIS, précaires... D'autres peuvent être créés en fonction des besoins au niveau national ou départemental.

Le GNPID

Compte tenu de leur dispersion, de la spécificité de leur fonction, de la situation particulière que génèrent les liens hiérarchiques qu'ils ont avec les autres catégories de personnels et les contradictions que cela peut entraîner, les personnels d'inspection et de direction syndiqués à l'UNSEN se sont dotés, au plan national, d'une structure : le Groupement National des Personnels d'Inspection et de Direction (GNPID).

Les adhérents du GNPID doivent être associés à l'activité du SDEN.

La SECTION NATIONALE des RETRAITES

Pour les retraités de nos catégories, les besoins d'échanger et d'agir pour faire prendre en compte leurs revendications sont les mêmes que pour les actifs. Des revendications leur sont communes avec les actifs et les retraités de la FERC, de l'UGFF et des autres secteurs, d'autres découlent de leur origine professionnelle. Leur activité doit être structurée au niveau départemental et/ou académique. Leur syndicat est leur SDEN d'origine ou le SDEN correspondant à leur lieu d'habitation.

La Section Nationale des Retraités coordonne et impulse l'activité des sections locales de retraités en cohérence avec l'UNSEN.

DE LA FÉDÉRATION À L'INTERPRO

L'activité fédérale

L'UNSEN fait partie de la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture.

Il y a des avancées au plan national et local avec une participation plus large dans la vie fédérale, une meilleure intégration dans l'élaboration de la réflexion de la fédération, dans son organisation, dans son expression. C'est ainsi que se réalisent les convergences et que se construisent des outils communs (formation syndicale, fichiers, activité internationale...). Le travail en commun dans la fédération doit être encouragé et poursuivi à tous les niveaux.

La mise en place de collectifs locaux doit se poursuivre à partir de besoins identifiés.

L'UNSEN s'inscrit dans la réflexion engagée au 47^{ème} congrès confédéral, pour une meilleure lisibilité de la CGT et une simplification de ses structures. Elle initiera une réflexion sur les possibles évolutions dans la fédération et l'interpro.

L'activité interprofessionnelle

Elle permet, pour chaque niveau structurel (Union locale, Union départementale ou Comité régional) de rapprocher, dans un même territoire, les différents secteurs professionnels afin de faire connaître les luttes, organiser les solidarités, dans le but d'un renforcement mutuel.

Un effort sera fait, dans chaque SDEN, pour organiser la participation des syndiqués aux activités interprofessionnelles : parrainages d'entreprises, plans de syndicalisation, formations syndicales... Cela se traduira aussi par le versement de cotisations aux UL, par la participation aux organes de direction des UL et UD.

Cette activité est aussi un facteur de déploiement en direction des écoles, collèges, lycées, IUFM et d'une meilleure prise en compte, par tous, des questions de formation et d'éducation.

Elle est à développer dans le comité régional pour permettre la présence de la CGT ainsi que ses expressions et interventions dans les différentes instances institutionnelles régionales.

Ce sont ces solidarités revendicatives que les syndiqués attendent du syndicalisme CGT.

L'UGICT

Les niveaux de qualification des personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation et de direction sont ceux des ingénieurs, cadres et techniciens. Des convergences revendicatives sont à construire. Elles s'expriment dans l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT).

La participation de syndiqués de l'Education nationale à l'activité des commissions départementales de l'UGICT y contribuera.

L'UGFF

Pour répondre aux besoins de l'activité revendicative propres aux fonctionnaires de l'Etat, l'UNSEN participe au fonctionnement et au développement de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF).

L'UGFF et ses collectifs départementaux sont un moyen d'impulsion et de coordination de l'activité syndicale sur ces secteurs.

LE FINANCEMENT DE L'ORGANISATION

Pour mettre en œuvre les orientations décidées, l'implication des syndiqués est essentielle. Mais cela ne peut se faire sans moyens financiers.

Les cotisations des adhérents financent toutes les structures de la CGT.

Elles sont un élément de leur vie démocratique et de leur indépendance.

Tous les syndicats doivent mener une politique financière.

Les syndiqués doivent être sensibilisés à ces questions.

La politique financière doit être à l'ordre du jour de toutes nos réunions afin que les membres des directions syndicales, s'impliquant dans sa mise en œuvre :

- organisent la collecte des cotisations en tenant compte des situations financières particulières, développent le prélèvement automatique de celles-ci ;
- fassent cotiser à 1 % du salaire net conformément aux statuts de la CGT, à raison de 12 timbres par an en année pleine, par adhérent.

Pour permettre une activité permanente de toute l'organisation, les SDEN doivent régler chaque mois à l'UNSEN, leur part de reversement de cotisations.

Les cotisations des retraités perçues par les SDEN sont reversées intégralement aux sections départementales ou académiques de retraités.

Conformément à la décision du 47^e congrès confédéral, nous devons poursuivre la réflexion sur le nouveau système de répartition des cotisations, une des premières étapes est la réalisation d'un exercice blanc.

Un prochain congrès confédéral validera le dispositif final et décidera des modalités de sa mise en place.

Hors classe

L'UNSEN dénonce la mise en œuvre des nouvelles procédures d'évaluation "au mérite" des personnels apparaissant au travers du passage à la hors classe.

Le ministère a envoyé des consignes en direction des recteurs .

Une des notes prévues pour les agrégés, est destinée à aider les "évaluateurs" : chefs d'EPLÉ et IA/IPR.

Son contenu est éloquent et illustre bien la nouvelle logique en vigueur et la faiblesse des possibilités de promotion désormais offertes aux personnels.

Quatre avis sont possibles, de très favorable à défavorable.

L'évaluateur a droit à 20 % maximum d'avis très favorables sur l'ensemble des promouvables.

L'informatique a tout prévu : "Grâce à un compteur généré automatiquement dans le module SIAP I PROF de saisie des avis, chaque évaluateur sera en mesure de connaître en temps réel le % d'avis très favorables qu'il a déjà saisis."

L'extrait de cette note laisse penser que l'évaluateur saisit ses avis au fur et à mesure du listing des personnels qu'il a à apprécier.

Alors quels critères pour classer les personnels ?

Vaut-il mieux avoir un nom commençant par la première lettre de l'alphabet ?

Par quelle discipline le chef d'EPLÉ va-t-il commencer ?

En est-on à jouer aux dés notre évolution de carrière ?

D'autre part, est mise au point une "table de décision" automatique de calcul des promouvables, croisant les appréciations des chefs d'EPLÉ et des IA/IPR, allant de remarquable à insuffisant.

Etape ultime : un classement *exceptionnel* relève du "super gestionnaire".(Un petit côté Big Brother).

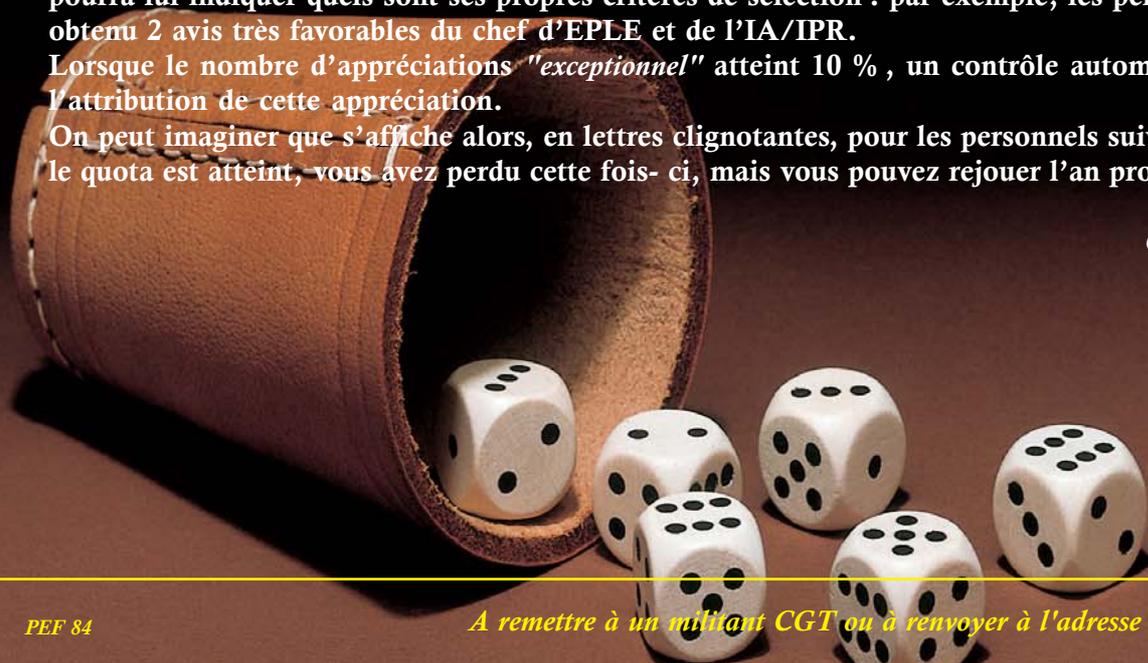
Il est chargé de préparer un classement de 10 % maximum des promouvables pour le Recteur, qui pourra lui indiquer quels sont ses propres critères de sélection : par exemple, les personnels ayant obtenu 2 avis très favorables du chef d'EPLÉ et de l'IA/IPR.

Lorsque le nombre d'appréciations "*exceptionnel*" atteint 10 % , un contrôle automatique bloque l'attribution de cette appréciation.

On peut imaginer que s'affiche alors, en lettres clignotantes, pour les personnels suivants : désolé, le quota est atteint, vous avez perdu cette fois- ci, mais vous pouvez rejouer l'an prochain !

Catherine Perret

100 % des perdants ont tenté leur chance !



PEF 84

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

Je souhaite : me syndiquer prendre contact

Nom Prénom

Adresse personnelle

Code postal Commune

Grade ou corps Discipline

Etablissement

Code postal Commune

Tél. E-mail

UNSEN-CGT - 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex - Tél. : 01 48 18 81 47 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr