

ÉDITO

Au cours de sa première année à la présidence de la République, Emmanuel Macron a lancé sa Série (de réformes) : *En Marche forcée*. Objectif exclusif : faire des économies sur le dos des salarié-es, des jeunes ou des retraité-es.

Conséquences directes ? Course effrénée à la rentabilité, dégradation des conditions de travail sur fond de remise en cause des instances représentatives du personnel et, pour ce qui est du service public, casse des structures qui garantissent, bon an mal an, une égalité de traitement sur le territoire entre toutes les usager-es.

Spoil* des prochains épisodes : les « discussions » sur les aides sociales, les « interrogations » sur le maintien des pensions de réversion (dont les bénéficiaires sont à 89 % les femmes, déjà premières victimes de la pauvreté au moment de la retraite). Question formation, le projet de loi « liberté de choisir son avenir professionnel » entend réduire l'accompagnement et l'offre de formation professionnelle continue. Les retraites risquent également de passer à la moulinette dans les semaines à venir. Vigilance...

« En Marche » forcée dans nos lycées : le pitch est simple. Les bachelier-es essuient les plâtres de Parcoursup et sont nombreux à rester sur le carreau. Pourtant, promis juré, le dispositif est meilleur que le précédent. La voie professionnelle aurait besoin d'un projet ambitieux avec les moyens associés. Le scénario prévu : un appauvrissement de la formation et des moyens réduits...

La CGT est une actrice essentielle de tous ces dossiers. Elle se bat pied-à-pied quotidiennement contre cette avalanche de régressions. Ici contre les licenciements à Carrefour, chez Ford, là contre la fermeture d'une école, d'un service hospitalier ou en renfort des camarades de La Poste ou des cheminot-es. Les militant-es savent l'importance de la solidarité, des combats nationaux comme locaux. Projections de lutte, forums sociaux, luttes interprofessionnelles, intersyndicales, illustrent un peu partout le constat que la « Convergence des luttes » n'est pas une idée vaine.

Dans l'Enseignement privé aussi, nous tenons bon et poursuivons notre action au plus près des attentes des personnels OGE comme des enseignant-es. Un signe ne trompe pas : la hausse des sollicitations et du nombre d'adhésions (voir page 3). C'est un signal fort dans la perspective des élections professionnelles de décembre 2018.

Dès la rentrée, l'ensemble de la CGT Enseignement privé devra se mobiliser pour qu'une autre saison de la série *En Marche* ne soit pas possible. Sur le terrain, nous allons accentuer nos efforts pour gagner le vote CGT et ainsi faire entendre la voix des salarié-es. En progressant encore dans les régions nous gagnerons un-e élu-e au CCMMEP (instance nationale du ministère l'Education Nationale) et dans l'Agricole. Toutes les voix compteront !

En attendant, après une fin d'année scolaire souvent épuisante, nous vous souhaitons de belles et bonnes vacances d'été :-)

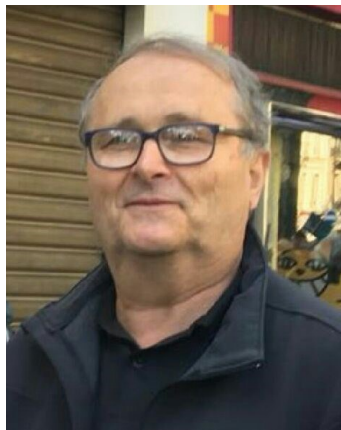
* divulgâchage



Alexandre ROBUCHON
Bureau National

Hommage à Sergio	2
Le modèle Allemand ?	2
Evolution du syndicat	
La CGT Enseignement privé se développe	3
Lycée Professionnel	4
Une attaque de grande ampleur	
Carrière	
Une nouvelle classe vraiment ... exceptionnelle	6
Réforme du collège	
La grande improvisation	8
Parcoursup	
Comment organiser la pénurie	11
Vie de l'établissement	
Le Comité Social et Economique (CSE)	13
En région	
Il était une fois ... dans le Nord	14
Le blues du prof de breton	15
Société	16
Les privilégié-es de la SNCF...	
OGE	17
Alliance CFDT-CFTC contre les autres syndicats	
International	18
La CGT au Forum Social Mondial	
Agricole	
Un faux mouvement !	19

Notre camarade Serge ODRAT est décédé



On devait se voir mercredi à Créteil... Comme d'habitude, on aurait rigolé, débattu, philosophé, de notre condition, de l'évolution des choses, du monde. C'était toujours un bonheur de discuter d'économie ou de politique avec toi. Avec ton accent traînant du Dauphiné, je t'entends encore évoquer avec truculence le souvenir de la première ligne dévastatrice de l'équipe de rugby de Bourgoin version grande époque, des balèzes les mecs, ou bien la classe de l'équipe de la Juventus, des cadors, comme tu disais.

Ta convivialité, ton respect des autres, ta culture, ta fiabilité, ton sens du contact, ton engagement, ton humour, ta générosité, ton honnêteté, ton écoute, ton analyse toujours très juste et ta capacité à arrondir les angles sont gravés dans nos esprits à jamais. Ce sont des qualités si rares de nos jours...

Tu m'as toujours soutenu, encouragé, défendu. On pouvait toujours compter sur toi. Tu étais de toutes les manifs. Tu nous manques. Tu vas aussi nous manquer pour la prochaine campagne pour les élections professionnelles. Tu vas louper ton exercice favori : la visite des établissements, ce moment où on doit aller au contact des collègues, où on discute pendant des heures, où on cherche à convaincre, à rallier à nous des profs, le plus souvent sans réussir à partir. Cette campagne, ce sera du lourd ! Ces élections, on va les gagner, pour toi.

Tu resteras pour toujours notre pilier, notre référence, notre cador. Je pense à toi et à ta famille. On n'a pas pu se voir mercredi...

Laurent FASSOT
Secrétaire Académique Créteil



Manifestation à Francfort, le 10 avril 2018 - Kai Pfaffenbach/REUTERS

Le modèle Allemand ?

Les médias et hommes politiques libéraux nous vantent à longueur d'antenne le « modèle Allemand », qui devrait inspirer notre politique sociale et économique.

Pas grave si l'on passe sous silence les 13 millions de travailleurs pauvres de l'autre côté du Rhin. Pas grave si la privatisation du rail en Allemagne a conduit à la suppression des petites lignes, à l'augmentation des tarifs et à des trains toujours aussi peu ponctuels. Le modèle Allemand on vous dit !

On entend moins dans les médias que sur l'année écoulée, les salarié·es de la métallurgie, après des grèves longues et massives, ont obtenu une hausse générale des salaires de 4,3% et la possibilité d'aménagement du temps de travail à 28h par semaine.

On entend moins que le 18 avril dernier, les 2,3 millions de salarié·es de la fonction publique ont

gagné plus de 7,5% d'augmentation de leur rémunération sur 3 ans, dont 3,2% rétroactifs au 1er mars dernier.

Alors, chiche, on le suit, ce modèle Allemand ? Le patronat et le gouvernement seraient bien inspirés d'entendre la principale revendication des salarié·es du public comme du privé : la nécessité d'augmenter les salaires.

C'est particulièrement vrai dans notre secteur d'activité, où les personnels OGEC comme les enseignant·es ne sont pas rémunéré·es à la hauteur de leur travail...



Le siège de la CGT à Montreuil...

La CGT Enseignement Privé se développe !

Le syndicalisme serait moribond ? C'est loin d'être ce que nous constatons. Depuis 10 ans, au contraire, nous enregistrons au niveau national une très forte augmentation du nombre de nos adhérent-es.

Et ce n'est pas le fruit du hasard.

Les militant-es de la CGT Enseignement Privé ne se contentent pas de manifester ou de préparer des barbecues, évidemment avec une casquette rouge et un couteau entre les dents. Non. Au quotidien, nous défendons les personnels, portons des revendications pour l'augmentation des salaires, pour l'amélioration des conditions de travail, pour la résorption de la précarité. La CGT Enseignement Privé est présente tout au long du mouvement de l'emploi pour suivre les dossiers des adhérent-es.

A Marseille, Créteil, Montpellier, Versailles, Caen, en Guyane ou ailleurs, les élu-es de la CGT suivent les dossiers des enseignant-es auprès des rectorats, gagnent des avancées pour les maîtres délégué-es, ou défendent des situations individuelles.

Dans l'agricole, dans le 1er degré, dans les IME-ITEP, nous écoutons les collègues souvent délaissé-es pour mieux porter leurs attentes.

Au niveau national, les personnels OGEC se sont sentis trahis par les syndicats majoritaires après des années de reculs, tant sur la Convention Collective que sur les salaires.

La CGT est donc en plein développement et c'est grâce à vous tou-ttes qui nous lisez aujourd'hui.

Il nous reste une marche à gravir. Elle est à notre portée : obtenir la représentativité du syndicat lors des élections professionnelles de décembre prochain. Nous sommes très près du but.

Encore 6 mois d'efforts pour convaincre chaque collègue de voter pour nous. Et sans aucun doute, gagner la représentativité de la CGT dans l'enseignement privé serait un coup de tonnerre pour les instances de l'enseignement catholique et le ministère. Ce serait également une bouffée d'oxygène pour tous les personnels !

Nous devons traduire cette forte évolution du nombre d'adhésions à la CGT enseignement privé par une victoire dans les urnes lors des élections professionnelles de décembre prochain...

En chiffres...

Les femmes représentent 54,38% des adhérent-es de la CGT Enseignement Privé.

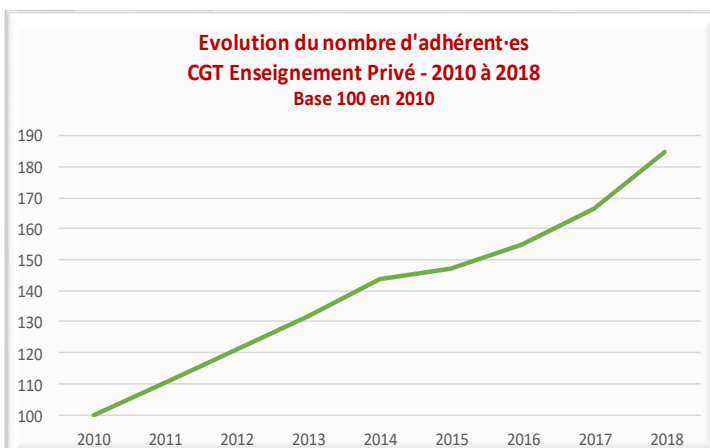
Cette tendance à la féminisation s'accroît, puisque 64% des nouvelles adhésions de 2017 sont des femmes. C'est logique, dans un secteur d'activité où elles représentent près de 75% des salarié-es.

Au sein de la CGT Enseignement Privé, les enseignant-es du 2^d degré restent les plus nombreux-ses, même si l'agricole et le 1er degré se développent fortement.

Les personnels OGEC ne sont pas en reste, et un pic d'adhésions a été perceptible suite aux négociations de la dernière Convention Collective et aux prises de positions fermes de la CGT vis-à-vis d'autres organisations syndicales.

Bref, malgré tout ce que l'on peut entendre dans les médias, le syndicalisme CGT dans l'enseignement privé se porte très bien. Merci à toutes et tous !

Evolution du nombre d'adhérent-es
CGT Enseignement Privé - 2010 à 2018
Base 100 en 2010



Nous avons presque doublé notre nombre d'adhérent-es entre 2010 et 2018, tant chez les enseignant-es que chez les personnels OGEC !



Lycée Professionnel : une attaque de grande ampleur

Le 28 mai dernier, le ministre Jean-Michel Blanquer a rendu public son projet de réforme de l'enseignement professionnel. Sans surprise, les reculs sont graves, tant pour les élèves que pour les enseignant-es.

Depuis plusieurs années, la voie professionnelle est dans le viseur du Ministère de l'Education Nationale, avec un double objectif. D'une part, réduire la dépense publique et d'autre part répondre aux exigences d'un MEDEF à la recherche d'une main d'œuvre immédiatement productive et à bas coût. Ainsi, en 2009, le passage au Bac pro en 3 ans avait déjà amputé d'un quart le temps de formation des élèves...

Le miracle de l'apprentissage

Le 22 février 2018, le rapport Calvez-Marcon avait relancé la charge. Derrière la communication pour « viser l'excellence », il s'appuyait sur le présupposé idéologique que l'apprentissage serait la solution miracle à l'insertion des jeunes, une prétendue solution aussi pour former des jeunes qui ont des difficultés à supporter le cadre scolaire. Un seul but : l'employabilité. Pour les auteur.es, seule la formation en entreprise garantirait l'accès à l'emploi. Et ils n'ont aucun scrupule à priver ces jeunes d'une formation polyvalente d'un certain niveau que le lycée professionnel, malgré tout, continue de dispenser, tant sur le plan professionnel que de la culture générale.

En y regardant de plus près, c'est oublier un peu vite qu'un jeune sur cinq ne termine pas sa formation en apprentissage, que cette voie n'accueille que 30 % de filles et que sur le long terme (critère plus intéressant à retenir), l'insertion professionnelle est meilleure pour les élèves issus de la voie scolaire.

Qu'importe ces faits, avec le projet Blanquer, chaque lycée pro devra développer l'apprentissage et mélanger dans les mêmes classes des jeunes en « formation initiale » et d'autres en apprentissage, il appelle ça la « mixité des parcours ». Ces jeunes n'auront jamais le même temps de cours puisque les apprentis sont bien plus souvent en entreprise. Ils seront toujours décalés par rapport aux enseignements en étant présents deux jours sur cinq, ou une semaine sur trois, mais ce sera aux profs de s'adapter et aux jeunes de ramer. C'est une véritable catastrophe annoncée.

La question du financement via la taxe d'apprentissage reste entière, laissant craindre une baisse des ressources pour les lycées professionnels.

Diplôme contre bloc de compétences

Alors qu'un diplôme atteste d'une qualification complète, le choix préconisé dans le rapport est de morceler la certification via l'introduction des blocs de compétences. Le choix de ce terme d'ailleurs n'est pas anodin puisqu'il vient du monde de l'entreprise (et de l'évolution managériale des années 80). L'intérêt du patronat est d'avoir à disposition une main d'œuvre à bas coût et immédiatement productive, avec des formations adaptées au bassin d'emploi local. Redécouper le référentiel des certifications en blocs de compétences aura pour conséquence de casser le cadre national des diplômes et impactera directement le lien avec les qualifications, reconnues par les Conventions Collectives (CC) et qui fondent les droits des salarié.es, notamment en terme de rémunération. Parcelliser en blocs de compétences pourra permettre aux employeurs de déroger aux CC pour des salarié.es partiellement qualifié.es. Cela conduira à la précarisation de l'emploi et a encore plus d'individualisation.

Un recul des enseignements et des spécialités

Le projet Blanquer présente déjà les horaires qui seraient applicables à la rentrée de septembre 2019, si nous ne l'empêchons pas. Là aussi, le recul est grave.

Sur trois années, les élèves perdront près de 300 heures de cours sur 2520 ! Près de 12%. Tous les domaines sont visés. Enseignement professionnel, 128 heures en moins. Français-Histoire-Géo : perte de 113 heures. Langues vivantes : moins 84 heures. Un déficit qui ne sera guère compensé par les nouveautés, comme la réalisation d'un « chef-d'œuvre » (108 heures sur trois ans).

Priver chaque jeune de lycée professionnel de trois ou quatre heures de cours chaque semaine est révoltant,

Après le passage au Bac Pro en 3 ans de 2009 et sa cohorte de suppressions de postes, le ministère entend bien passer « la deuxième couche » aujourd'hui. Pas d'inquiétude : les suppressions de postes ne seront pas annoncées cette année... mais dans un ou deux ans. Dormons tranquille !

alors que nous savons tous que ce sont les jeunes les plus en difficulté qui auraient besoin d'un enseignement renforcé, avec de petits effectifs, pour les aider à progresser.

L'objectif est économique : réduire les heures de cours, c'est diminuer aussi le nombre de profs nécessaires. Par ailleurs, le projet Blanquer va réduire le nombre de spécialités professionnelles. L'enseignement professionnel adapte fréquemment ses diplômes en fonction de l'évolution des techniques et des métiers. C'est logique, mais ça ne veut pas dire pour autant répondre aux exigences à court terme du Medef et des CCI. Blanquer veut créer des regroupements de spécialités dans des « grandes familles de métiers » qui aboutiront à une désécialisation des formations, c'est-à-dire un appauvrissement des contenus. Cela constituera aussi une menace pour les PLP de matières professionnelles. Déjà, un plan de reconversion est annoncé pour les PLP éco-gestion, avec une réduction de la spécialité Gestion Administration qui avait été présentée il y a à peine six ans comme le nouveau bac pro d'avenir qui remplacerait avec succès les bac pro secrétariat et comptabilité.

Après le passage au Bac Pro en 3 ans de 2009 et sa cohorte de suppressions de postes, le ministère entend bien passer « la deuxième couche » aujourd'hui. Pas d'inquiétude : les suppressions de postes ne seront pas annoncées cette année... mais dans un ou deux ans. Dormons tranquille !

Derrière l'opération de communication qui prétend « viser l'excellence », il n'y a pas de proposition sérieuse pour améliorer la préparation à l'accès aux études pour les élèves qui le souhaitent.

Le projet Blanquer envisageait initialement la suppression des LV2. Ce projet a finalement été retiré (repoussé ?) suite à la réaction des organisations syndicales.

Redonner à la voie professionnelle de vrais moyens !

Pour la CGT, la voie professionnelle doit conserver sa double finalité, l'insertion professionnelle mais aussi la poursuite d'études. C'est pourquoi la CGT revendique, par exemple, la création de classes passerelles vers le BTS. Nous avons été entendus. Malheureusement, ce dispositif ne sera ouvert qu'à 2000 jeunes sur l'ensemble du territoire. Une misère...

Pour que la voie professionnelle soit une école qui permette l'épanouissement et la formation des jeunes, il faudra de toutes autres bases et une autre politique : des effectifs réduits pour aider les jeunes en difficulté, du temps dégagé des cours pour les enseignant·es afin de leur permettre de travailler davantage en équipe, des moyens pour équiper les lycées professionnels avec un matériel en phase avec les métiers d'aujourd'hui.

Si l'apprentissage est une voie possible (dans certains cas précis), il ne doit pas être celle qui remplace la voie professionnelle sous statut scolaire.

La vie ne se limite pas à l'emploi et au monde professionnel ! Nous devons garantir à nos élèves un accès à une culture générale et professionnelle de qualité, permettant à chacun·e d'acquérir les moyens de décrypter le monde qui l'entoure et de pouvoir évoluer au cours de sa vie.

François MINVIELLE
Alexandre ROBUCHON
Bureau national

On se moque de nous ?



C'est à se demander si le Ministère ne prend pas les professeur·es de Lycée Professionnel pour des imbéciles (enfin, de notre côté, on pense avoir la réponse !). Le dossier de présentation est intitulé « *Transformer le lycée professionnel : former les talents aux métiers de demain* ». Ah bon ? On pensait simplement avoir « des élèves », nous. Des bons, des moins bons, des que l'on fait progresser. Certain·es avec des situations personnelles très complexes, d'autres plus faciles. Mais ça, c'était avant. Maintenant, nous allons récupérer dans nos classes « *des talents* ». Plus besoin de nous alors ?

Dans la même veine, nous devons les préparer à leur examen du Bac Pro. Et que vont-ils devoir présenter nos « talents » ? Un « Chef-d'Oeuvre », bien sûr. Véridique. Comment imaginer que ces termes suffisent à revaloriser l'enseignement professionnel.

Alors à la CGT, on veut bien que des élèves soient particulièrement doué·es, que nous les préparions formidablement bien, et que certain·es méritent de concourir pour le concours général des métiers.

Mais dans la grande majorité, nos élèves vont tenter de nous présenter à l'examen un travail personnel (ou en groupe), le mieux réalisé possible. Ne faisons pas croire aux élèves, ni aux enseignant·es qu'ils vont tous nous présenter un « Chef-d'Oeuvre ». Ça, c'est bon pour les gogos, ou pour les directeurs de cabinets ministériels, qui n'ont sans doute jamais mis les pieds dans un lycée pro...



Une nouvelle classe vraiment... exceptionnelle !

Comme une carotte placée devant les enseignant·es pour faire avaler l'adoption du PPCR, la nouvelle « Classe Exceptionnelle » est mise sur les rails. Les premières campagnes de promotion ont débuté au mois de mai en académie. Sans surprise pour la CGT : dès l'annonce de ce nouveau « grade », nous étions opposé·es à la création de la Classe Exceptionnelle, réservée à un nombre extrêmement faible de collègues (moins de 2,5% cette année !). Nous demandons son remplacement par la création de nouveaux échelons dans une grille indiciaire revalorisée, commune à tou·tes les enseignant.es. Vous trouverez ci-dessous les détails de l'accès à cette nouvelle classe... vraiment exceptionnelle !

Pour les enseignant·es, les décrets parus au sujet de la mise en œuvre de la Classe Exceptionnelle nous laissent dans la plus grande perplexité ! En effet, pour accéder à ce nouveau grade, il y a deux possibilités :

1. Au titre du premier vivier : être au 3^e échelon de la hors classe (2^e échelon pour les agrégés) ET avoir eu des fonctions particulières pendant 8 ans ; cela comprend :
 - Les années d'affectation dans une école ou un établissement qui comporte des difficultés particulières tenant à l'environnement socio-économique et culturel de l'établissement (listés par le MEN),
 - Les années passées dans les écoles, collèges ou lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite,
 - L'enseignement réalisé dans des classes de STS ou formation technique supérieure ou CPGE à condition de l'avoir effectué à temps plein,
 - Directeur d'école,
 - DDFPT (Chef de Travaux à temps plein),
 - Directeur départemental ou régional UNSS (a priori UGSEL également),
 - Maître formateur (ISFEC),
 - Référent auprès des élèves en situation de handicap.
2. Au titre du second vivier : sixième échelon de la hors classe (4^e échelon pour les agrégés)

Les modalités d'accès :

Pour le premier vivier, il est nécessaire de candidater par le biais d'I-Professionnel (qui doit donc être enrichi d'un nouveau « module » pour se rapprocher de celui de nos collègues du public). Les agents éligibles à la classe exceptionnelle sont normalement informés par le biais de leur messagerie académique ; ils n'ont alors que... 14 jours pour candidater

Pour le second vivier, il n'y a rien à faire, les candidatures sont automatiques

Particularité : les enseignants qui postulent au premier vivier peuvent aussi prétendre à la classe exceptionnelle au titre du second vivier : ils ont donc deux fois plus de chances d'y accéder...

La sélection :

- Le chef d'établissement et l'inspecteur rédigent un avis (sur I-Prof pour le public) au titre du premier et du second vivier (un seul avis pour les deux)
- Chaque agent peut prendre connaissance de cet avis avant la commission
- L'appréciation du recteur : elle comporte 4 niveaux
 - Excellent
 - Très satisfaisant
 - Satisfaisant
 - Insatisfaisant (vous êtes nul·le quoi...)

Mais attention ! Le recteur ne peut pas mettre excellent à tout le monde ! Il doit respecter un pourcentage :

Au titre du premier vivier :
20 % maximum d'Excellent
20 % maximum de Très Satisfaisant

Au titre du second vivier :
5 % maximum d'Excellent
30 % maximum de Très Satisfaisant

On pensait les notes disparues... et bien non ! Chaque année d'ancienneté rapporte des points selon un barème précis. Vous retrouverez l'intégralité de ce barème sur notre site internet.



Echelon et ancienneté	Valorisation
3e échelon hors classe sans ancienneté	3
3e échelon hors classe ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	6
3e échelon hors classe ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans 5 mois 29 jours	9
4e échelon hors classe sans ancienneté	12
4e échelon hors classe ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	15
4e échelon hors classe ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	18
4e échelon hors classe ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 5 mois 29 jours	21
5e échelon hors classe sans ancienneté	24
5e échelon hors classe ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	27
5e échelon hors classe ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	30
5e échelon hors classe ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	33
6e échelon hors classe sans ancienneté	36
6e échelon hors classe ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 29 jours	39
6e échelon hors classe ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 29 jours	42
6e échelon hors classe ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 29 jours	45
6e échelon hors classe ancienneté égale ou supérieure à 3 ans	48

Exemple du barème de points pour l'accès à la Classe Exceptionnelle pour les Certifié·es, PLP, PEPS.



L'appréciation du Recteur (ou du DASEN pour le 1^{er} degré) rapporte aussi des points :

AVIS	Barème
Excellent	140
Très satisfaisant	90
Satisfaisant	40
Insatisfaisant	0

La preuve par l'absurde ?

La première réunion de la CCMA au rectorat de Caen sur le sujet a permis de mettre en lumière des dysfonctionnements, pointés par tous les syndicats (y compris ceux qui étaient favorables au PPCR).

Une étude précise de la CGT sur l'ensemble des situations individuelles étudiées lors de cette commission a permis de relever des anomalies :

14 enseignant·es promouvables d'une discipline ont **un avis strictement identique** : « *Très bon professeur qui s'investit dans le cadre des sections dont il a la charge. Le travail est sérieux et de qualité.* ». Ce cas n'est pas isolé. Cet autre inspecteur gère un panel d'enseignants particulièrement homogène, puisqu'ils bénéficient tous les 11 de l'appréciation suivante : « *Professeur qui assure avec sérieux les missions qui lui sont confiées.* ».

Les chefs d'établissements ne sont pas en reste, et appliquent la même méthode (expérimentale ?) du « Copier-Coller ». **Ce qui est drôle (ou pas !), c'est de retrouver des appréciations strictement identiques pour 2 enseignants différents, à la fois pour l'inspecteur et le chef d'établissement.**

Et pourtant, dans un cas l'avis du recteur est « Excellent » et dans le cas suivant il n'est que « Très satisfaisant » (voir le tableau ci-dessous)... Bilan, le barème final, et donc le classement sont bien différents !

Ne jetons pas la pierre aux inspecteurs et aux chefs d'établissements, qui ont dû essayer les plâtres d'un nouveau système imposé dans l'urgence et dans une impréparation totale. L'analyse des bulletins scolaires de nos élèves pourrait bien faire apparaître les mêmes pratiques. Mais dans le cas de l'accès à la Classe Exceptionnelle, il s'agit de mettre en place un classement entre les collègues (un principe que nous rejetons) qui modifiera sensiblement le déroulement de carrière des personnels, et leur rémunération !

Si nous avons dès le départ refusé le PPCR, c'est que les « avancées » promises sont un miroir aux alouettes. Nous avons toujours demandé une véritable revalorisation des carrières, qui passe en priorité par une augmentation immédiate et conséquente des salaires pour tou.tes les enseignant.es !

Elle est pas belle notre évaluation ?

Rang	Nom	Ancienneté	Avis du Chef d'établissement	Avis de l'inspecteur	Avis du recteur	Barème
1	Monsieur X	48.00	Un enseignant excellent qui est un pilier de son secteur de formation et une référence dans les projets qu'il sait développer avec les équipes enseignantes.	Professeur aux compétences professionnelles de valeur, ayant su développer et enrichir tout au long de sa carrière une expertise scientifique et technologique lui permettant d'être un professeur reconnu au service des étudiants et de ses pairs.	Excellent	188.00
21	Monsieur Y	48.00	Un enseignant excellent qui est un pilier de son secteur de formation et une référence dans les projets qu'il sait développer avec les équipes enseignantes.	Professeur aux compétences professionnelles de valeur, ayant su développer et enrichir tout au long de sa carrière une expertise scientifique et technologique lui permettant d'être un professeur reconnu au service des étudiants et de ses pairs.	Très satisfaisant	138.00

L'exemple de deux dossiers de collègues étudiés à Caen dans le cadre des promotions à la classe exceptionnelle...



Réforme du collège : La grande improvisation

Résultats de notre enquête

675 collègues
ont répondu à
notre enquête !

Le collège a beaucoup bougé avec la loi de refondation de 2013 initiée par M. Peillon et poursuivie par Mme Vallaud-Belkacem.

M. Blanquer, peu de temps après son arrivée à la tête du MEN, s'est attelé à imprimer profondément sa marque, notamment en « assouplissant » (entendre détricoter) les mesures mises en place par ses prédécesseurs. Sa loi en 2017 s'intitule « bâtir l'école de la confiance »... Tout un programme !

Quoi qu'on puisse penser du fond de telle ou telle mesure, être enseignant-e en collège, c'est avoir dû s'adapter à de nombreux changements non seulement disciplinaires (nouveaux programmes en maths, français, histoire-géo, arrivée de la physique en 6^e...) mais aussi et surtout aux nouvelles modalités d'organisation des enseignements avec, dans le désordre, l'AP, les EPI, « Devoirs faits », la disparition (puis la remise en place !) des classes bilangues et européennes, les modifications du brevet (deux années de suite !)... C'est aussi remplir

le LSUN (Livret Scolaire Unique Numérique), évaluer par « compétences » des enfants de 11-12 ans pour voir s'ils maîtrisent le fameux « socle » !

Est-ce bientôt devoir justifier d'un master en neurosciences pour pouvoir valider sa possibilité d'enseigner ?

La CGT Enseignement privé a souhaité en savoir un peu plus sur la manière dont les enseignant-es de collège ressentent et appliquent ces différents dispositifs. Notre enquête, à laquelle ont répondu près de 700 collègues, syndiqué-es ou non, montre bien la diversité des expériences et analyses. Surtout, par-delà la diversité des opinions et réalités de collèges de toute la France, de toutes tailles et de tous niveaux, un constat émerge de manière flagrante : la grande improvisation avec laquelle les chefs d'établissement ont mis en place ces dispositifs, parfois d'ailleurs dans le non-respect total des textes réglementaires. Et des collègues qui bon an mal an, par adhésion ou par simple envie de tout tenter pour faire au mieux avec leurs élèves, s'investissent et continuent de croire en leur métier. Cela malgré les réformes qui, parce que sans concertation ou la moindre connaissance de la réalité du métier, plaquent des injonctions venues d'en-haut.

Notre enquête a porté sur les réformes de 2013 et de 2017. Le bilan global est sans appel : 85% des enseignant-es qui ont répondu à nos questions sont insatisfaits. Si la concertation sur la mise en œuvre des différents aspects de la réforme a été faite dans un

8,5
/ **20**

Au global, plus de 85% des collègues jugent négativement la mise en place la réforme du collège. La note moyenne attribuée est légèrement inférieure à 8,5 sur 20 !

Réforme du collège 2017 - quesaco ?

Partant du constat que « la réforme du collège (de 2013) est loin de faire l'unanimité », Blanquer souhaite « donner davantage de souplesse aux équipes pédagogiques » (comprendre aux chefs d'établissement). Les principaux points :

- Une seconde langue vivante dès la 5^e confirmée,
- Rétablissement des sections bilangues, européennes, du latin et du grec pour les établissements volontaires,
- 3h par semaine par niveau d'AP et/ou d'EPI (au choix de l'établissement),
- Dispositif « devoirs faits » dont le déploiement est progressif d'ici 2020.

Le principe des 26h/semaine/élève maximum est maintenu pour les « enseignements obligatoires » (communs et complémentaires) mais des heures sont dévolues aux « enseignements facultatifs » à savoir les langues optionnelles (latin ou grec 1h en 5^e puis 3h en 4^e et 3^e), ou une seconde langue dès la 6^e (6h en tout avec la première langue).

peu plus de la moitié des cas, 66% des enseignant·s n'ont eu aucune formation sur les dispositifs. Difficile dans ces conditions de discuter et peser sur telle ou telle modalité de mise en place. La fameuse « liberté pédagogique » des équipes ressemble davantage à un leurre, les moyens ne leur étant pas donnés de s'approprier réellement les enjeux de la réforme. Lorsqu'elles ont eu lieu, les formations sont considérées dans 80% des cas comme très insuffisantes.

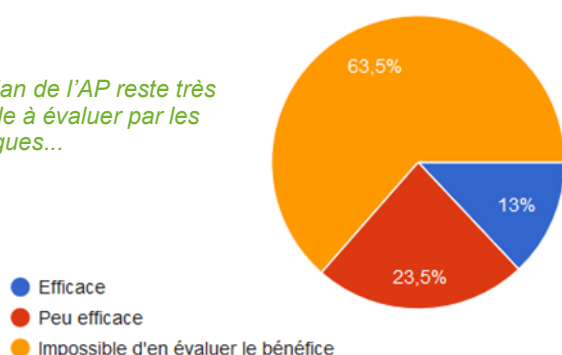
Lorsque l'on entre dans le détail des différents dispositifs, la tendance se confirme : les enseignant·es naviguent à vue. Les chefs d'établissement, par méconnaissance de la loi, par volonté délibérée d'utiliser la « souplesse » pour mettre la pression sur les collègues et faire du clientélisme, ou parce qu'ils sont eux aussi perdus, respectent rarement le cadre légal dans la mise en œuvre des réformes. Petit cas d'école : l'Accompagnement Personnalisé, en théorie une bonne idée, qui doit permettre une remédiation ou de la méthodologie aux élèves.

L'AP est un serpent de mer incompréhensible...

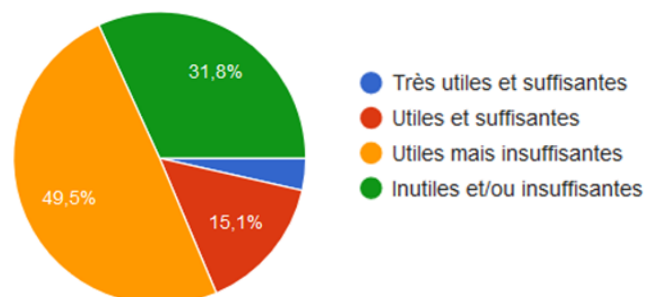
Depuis 2013, l'AP est un serpent de mer incompréhensible : des heures doivent y être consacrées, mais il est précisé en même temps que cela doit être fait dans le cadre des cours, et que tous les professeurs doivent en faire. Il est censé être personnalisé mais souvent réalisé en classe entière...

La réforme de Blanquer n'a en aucun cas clarifié la situation ! Alors que l'AP bénéficie de moyens spécialement dévolus (voir encart sur la réforme), il n'est mis en place que dans 40% des cas. Deux motifs sont avancés par les collègues pour expliquer cela : le manque de moyens, les heures ayant servi aux langues (ce qui est illégal) ou pour compenser la faiblesse des dotations disciplinaires (ce qui peut se comprendre). Mais surtout, le manque de professeurs volontaires. Et là, la réponse est étonnante puisque l'AP est censé être fait sur les heures de cours, par toutes les enseignant·es. Une réponse à l'enquête résume bien l'impossibilité de faire correctement de l'AP : « pas de temps prévu pour, et pas le temps sur notre créneau disciplinaire ». Lorsqu'il est mis en place en-dehors des heures de cours obligatoires, il ne sert à de la méthodologie que dans 45% des cas (le reste étant la continuité des cours) et n'est

Le bilan de l'AP reste très difficile à évaluer par les collègues...



Les formations suivies par les collègues sur la réforme ont été...



payé que dans 2% des cas ! Au final, 70% des élèves n'ont pas compris ce qu'on y faisait et ils ne sont pas les seuls !

Pour les EPI, réduits à peau de chagrin (on est passé de 6 EPI obligatoires au collège entre 2013 et 2016 à « au moins 1 » avec Blanquer), l'analyse des enseignant·es est sans appel : « usine à gaz », « pas de volontaires », « pas de moyens », « trop chronophage », et encore une fois, dans les trois quarts des cas, la préparation, la concertation et le bilan relèvent du bénévolat. Ce doit être cela la définition de la « souplesse des équipes pédagogiques » de Monsieur Blanquer !

Alors que depuis la Toussaint 2017, le MEN a distribué des heures supplémentaires à tous les collèges spécifiquement pour « devoirs faits », 75% des enseignant·es n'ont pas le dispositif dans leur collège ! A quoi les chefs d'établissement ont-ils, au mépris de la loi, utilisé ces heures ? A l'inverse, 10% des établissements qui l'ont mis en place l'ont rendu obligatoire pour tous les élèves !

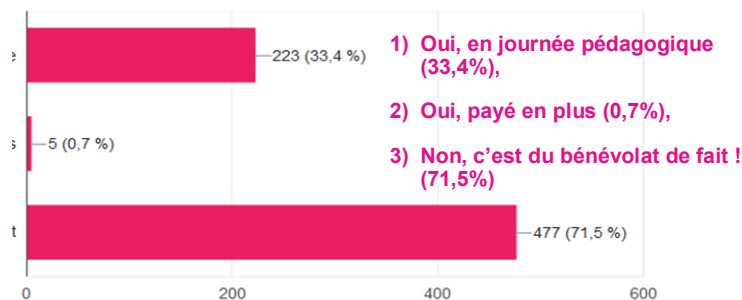
.../...

Conseil pédagogique ? Conseil d'administration ?

Ce que dit la loi sur la mise en place des dispositifs : qu'il s'agisse de la répartition des HSE pour « devoirs faits », du choix des EPI, des modalités de l'AP..., la loi dispose que « les modalités sont discutées en conseil pédagogique puis validées en conseil d'administration (C.A.) ». Problème : dans le privé sous contrat, pas de C.A. où des enseignant·es sont élu·es, rarement de réel conseil pédagogique. Les modalités sont donc le plus souvent le seul fait du prince, qui n'a pas à justifier de ses choix, exerçant ainsi un moyen de pression sur l'équipe et favorisant le clientélisme.

Beaucoup de bénévolat...

Du temps a-t-il été dégagé pour des concertations en amont ou pour faire le bilan des dispositifs mis en œuvre ?



Et les classes bilangues ?

Dans 55% des établissements de notre sondage, les langues et sections supprimées à l'époque de Mme Vallaud -Belkacem ont été maintenues dans la réalité, en prenant sur d'autres moyens donnés (pour autre chose donc !) par le rectorat. Pire, dans 12% des cas, les langues proposées « hors cadre réglementaire » sont à la charge des familles !

LSU - Compétences à revoir...

Concernant le LSU, c'est là encore, et même davantage que pour tout le reste, l'improvisation totale dans les établissements. Indépendamment de l'opinion sur l'évaluation par compétences en tant que telle, qui est très partagée, l'outil LSU en lui-même et ses modalités sont peu connus des enseignant·es.

Cela s'explique autant par l'incompréhension des équipes pédagogiques et des chefs d'établissement de cet outil (et les textes réglementaires eux-mêmes ne sont pas clairs et précis), que, dans certains établissements, par la volonté des directeurs d'imposer leur volonté, au mépris de la loi. Ainsi seuls 64% des établissements de notre sondage le font dans toutes les classes. De plus, 70% des enseignant·es n'ont pas été consulté·es lors du passage au LSU, plus de la moitié n'a jamais été formée dessus, et seuls 3% ont été formé·es par l'instigateur de cet outil, à savoir le rectorat. Seul 20% des collègues y trouvent un intérêt, et une grande majorité estime que l'outil, par le faible nombre de niveaux d'évaluation (4), ne rend pas compte du niveau réel de l'élève. De surcroît, cet outil, censé aux dires du MEN permettre aux familles de suivre avec précision leur enfant, est incompréhensible et illisible. Faut-il rappeler qu'on passe à un bulletin de 4 pages minimum ?

Charlotte MATYJA
Bureau National

Devoirs faits ?

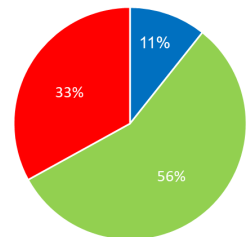
Cette nouvelle mesure de 2017 est sur le papier séduisante : permettre aux enfants qui ne peuvent pas travailler à la maison, d'avancer leurs devoirs en petits groupes, accompagnés par des enseignant·es. Les élèves sont choisi·es par l'équipe éducative parmi les volontaires et sous coordination de celle-ci. Sauf que... évidemment aucun moyen n'est déployé pour la coordination de cet accompagnement et surtout, celui-ci peut être effectué par des jeunes en service civique, des retraité·es ou étudiant·es, des assistant·es d'éducation, des associations ! Le dispositif perd un peu de son intérêt et élude de façon commode le débat de fond sur les devoirs à la maison, leur pertinence et leur évaluation.

Le dispositif « Devoirs faits » est, pour vous...

une très bonne idée car cela permet de favoriser la lutte contre les inégalités sociales et scolaires (11%)

une bonne idée mais dont la mise en place improvisée ne permet pas de lutter efficacement contre les inégalités scolaires (56%)

une mauvaise idée car cela fait reposer sur l'école la "responsabilité" des parents (33%)



ENSEIGNEMENT INTER-DISCIPLINAIRE AU COLLÈGE



LSU que dit la loi ?

Les articles D311-6 à D311-9 du Code de l'Éducation et l'arrêté du 31 décembre 2015 actent la mise en place de la maternelle à la Terminale du LSU (Livret Scolaire unique numérisé), « outil simple et précis » (sic !) devant permettre un suivi par les familles et les équipes pédagogiques de tous les élèves. Ils précisent aussi les modalités de saisie : un bilan périodique du cycle en cours, et un bilan complet en fin de cycle. « Le niveau de maîtrise du socle commun est apprécié à la fin de chaque cycle » seulement, sauf pour les élèves qui changent de collège en cours de cycle. En cours de cycle, le bulletin et l'appréciation générale peuvent suffire.



PARCOURSUP

ou comment organiser la pénurie...

Les premiers effets délétères de Parcoursup ont commencé. Le 22 mai, 29000 jeunes ont été écartés en ne recevant que des réponses négatives. La moitié des 810 000 élèves inscrits n'avaient aucune réponse positive et sont restés plusieurs jours « en attente ». De nombreux élèves reçoivent des réponses positives sur des vœux qu'ils avaient fait « par sécurité », en choisissant des filières qu'ils savaient peu encombrées mais qui ne les intéressent pas réellement.

Chacun est confronté à la froideur brutale des réponses informatisées, seul devant son écran. Pourtant, déjà, des lycéens ont tenté d'exprimer collectivement leur colère, comme ces jeunes du lycée Arago à Paris qui ont occupé pacifiquement leur établissement. Plus d'une centaine d'entre eux ont été interpellés et ont eu droit à une garde à vue. Sélection et répression, la jeunesse apprend vite la place qui lui est réservée dans cette société.

Le MEN répond que peu à peu des réponses positives arrivent... encore heureux ! Mais tout le monde sait très bien qu'ils seront encore très nombreux à n'avoir aucune place dans l'enseignement supérieur à la fin de l'été. C'est d'ailleurs l'objectif principal de ce dispositif conçu pour aggraver la sélection.

REFUS MASSIF DE LA SÉLECTION DANS LES UNIVERSITÉS

La réaction contre Parcoursup s'était organisée depuis le printemps dans les Universités. Beaucoup de facs ont refusé d'ajouter aux « attendus » nationaux mentionnés sur la plateforme des « attendus locaux » destinés à créer ou à pérenniser les différences entre les sites universitaires. Des profs refusent d'examiner les vœux pour les sélectionner. Les étudiants, de leur côté, ont bloqué plusieurs sites universitaires.

Même les présidents d'université favorables à la réforme ont, par une lettre ouverte publiée dans *le Monde* du 19 avril (63 signatures sur 73 présidents), déclaré ne pas avoir les moyens nécessaires pour examiner les dossiers de candidature.

Parcoursup a recueilli les vœux de 810.957 candidat-es. Le total des vœux exprimés s'élève à 6,3 millions. Devant l'impossibilité de lire chaque dossier, un algorithme d'aide à la décision a été créé de telle sorte que ni les lettres de motivation ni les CV des élèves, ni les appréciations des professeurs du secondaire ne sont étudiés.

TOUT CE TRAVAIL POUR RIEN !

Du côté du secondaire les professeurs principaux des classes de Terminale ont reçu au compte-goutte à partir de novembre des informations partielles et floues concernant la mise en place de Parcoursup, générant maintes réunions inutiles. Puis, tout à coup, début février tout s'est accéléré. Nous avons découvert la plateforme quelques jours avant les élèves. Le 15 février elle était ouverte et le 20 février les élèves devaient commencer à remplir leurs vœux.

Avouons-le : la stratégie gouvernementale consistant à mettre les gens devant le fait accompli et à les prendre de vitesse avant qu'une réaction collective réfléchie soit possible a encore marché. Dans le public, le SNES a appelé à mettre « très satisfaisant » à toutes les élèves, sans avoir le temps de déployer cette consigne auprès des enseignant-es sur le terrain.

C'est qu'il y avait du boulot à abattre qui ne laissait pas beaucoup de temps à la réflexion - plein de jolies petites cases à cocher, des appréciations à donner, une aide à l'écriture des CV et lettres de motivation à apporter...

Le MEN a compté sur notre « conscience professionnelle » et nous a mis dans la situation impossible de faire un job allant contre nos convictions concernant l'accès de tous les bacheliers à l'université pour ne pas pénaliser nos élèves. Mais, de fait, les enseignant-es ont refusé en masse de mettre des bâtons dans les roues de leurs élèves. Il y a eu une résistance sourde : les chiffres publiés le 27 avril montrent que seulement 10 % des vœux ont recueilli la mention « peu démontré » (pour la capacité de l'élève à réussir).

Parcoursup montre un premier bilan : une sélection accrue, un élitisme renforcé, la jeunesse des classes populaires davantage visée. Face à cette mise en pratique de l'idéologie des « premiers de cordées », nous continuons à exiger l'ouverture immédiate des places nécessaires en licence, l'abrogation de la loi ORE, la fin de la sélection et du tri social pour la jeunesse.

Laurence CHARPENTIER
Académie de Poitiers

uniprévoyance

Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

Comité Social et Economique : comment s'opposer aux reculs ?



La CGT a mis en ligne deux documents particulièrement riches d'informations et néanmoins très accessibles sur les CSE, issus de la fédération CGT de la Construction-Bois... Consultez-les sur notre site internet...

Un volet des ordonnances de Macron impose de remplacer les anciennes représentations du personnel (Délégué·es du Personnel, Comité d'Entreprise et CHSCT) par une seule : le Comité Social et Economique (CSE). Tous les établissements vont y passer. La philosophie générale se résume à un mot : moins. Moins de réunions où les salarié·es peuvent faire remonter leurs exigences. Moins d'élus·es des salarié·es. Moins de moyens pour que les élu·es agissent.

Macron poursuit le travail engagé par Rebsamen avec le gouvernement précédent, puisqu'il faut rappeler que la DUP (délégation unique du personnel) avait déjà bien commencé la casse des droits pour les salarié·es. Voir le tableau ci-dessous.

Une seule délégation aura en charge toutes les missions précédentes : bonjour la surcharge de boulot pour des élu·es qui auront moins de moyens pour étudier la situation économique de l'établissement ; pour dénoncer les problèmes de conditions de travail et de santé ; pour discuter avec les salarié·es des problèmes qui sont notre quotidien (salaires, précarité, sous effectifs, organisation du boulot, souffrance au travail, harcèlement, etc.) ; pour utiliser au mieux les budgets affectés aux anciens CE ; et surtout pour élaborer des revendications avec les salariés, et élaborer des stratégies pour les gagner, tous ensemble.

Bien sûr, les attaques de Macron visent encore plus brutalement et directement les salarié·es, en facilitant les licenciements, en limitant les indemnités qu'on peut percevoir aux Prud'hommes, pour ne citer que ces deux sales coups au service des patrons. Du coup, peut-être que pour certains collègues, le fait que les droits syndicaux sont attaqués eux-aussi apparaîtra comme secondaire. Il est d'autant plus important de faire comprendre autour de nous que cette offensive est cohérente : Macron et le Medef attaquent les droits des salarié·es et « *en même temps* » les droits des organisations des salarié·es pour réduire leur capacité à se défendre.

Il est tout à fait possible de s'opposer à une partie des reculs qu'impose la mise en place du CSE : revendiquer le maintien du nombre d'élus·es, le maintien du volume d'heures de délégation, la présence des suppléant·es aux réunions, etc. Mais autour de la table, la négociation tourne vite court si l'employeur a décidé que « c'est non », les meilleurs arguments ne suffisent pas.

L'offensive contre les droits syndicaux, qui se combine d'ailleurs avec de plus en plus de condamnations et de poursuites en justice contre les militant·es, montre que nous sommes dans une nouvelle époque. Les employeurs, et ceux de l'enseignement privé n'y dérogent pas, ne veulent plus rien lâcher s'ils n'y sont pas contraints par un vrai rapport de forces. Macron et Pénicaud donnent le ton : le « *dialogue social* » entre « *partenaires sociaux* » n'est plus qu'une comédie pour paralyser les militants syndicaux qui y croient encore...

En attaquant les moyens des élus des salarié·es, ce sont les droits des salarié·es eux-mêmes qui sont affaiblis. Ces droits n'étaient pas tombés du ciel, ils avaient été gagnés notamment par les grèves massives de 1936 et de 1968. A nous de nous donner les moyens de les faire vivre et de les reconquérir, en même temps que nous mettons sur la table nos revendications pour les salaires et pour les emplois. C'est le moment !

Pour toute aide lors de la mise en place du CSE : contactez le groupe OGEC : ogec@cgt-ep.org

Textes de référence :
[ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017](#)
[décret d'application n° 2017-1819 du 29 décembre 2017](#)

Effectif établissement (équivalent temps plein)		11 à 24	25 à 49	50 à 74	75 à 99	100 à 124	125 à 149	150 à 174	175 à 199	200 à 249
Nombre total d'élus·es titulaires	Avant	1	2	8	10	12	13	13	14	15
	DUP			5	6	7	8	9	10	11
	Maintenant	1	2	4	5	6	7	8	9	10
Nombre total d'heures pour exercer les mandats	Avant	10	20	96	131	175	190	190	205	210
	DUP			65	84	105	136	162	190	209
	Maintenant	10	20	72	95	126	147	168	189	220



Il était une fois ... dans le Nord !

Il était une fois un lycée, dans une ville des Hauts de France remplie d'histoire. Au 19^{ème} siècle, la ville apparaît alors comme la capitale mondiale du travail de la laine. A cette époque, les enfants travaillaient dans les mines (oui mais pas avant 10 ans) et les femmes...

Dans ce lycée paisible, malgré les difficultés afférant à la ville, tout se passe assez bien. Voilà qu'un matin d'hiver, un responsable discute de tout et de rien avec une secrétaire, alors accompagnée d'une stagiaire de l'accueil. Au cours de la conversation, pour une raison inconnue, il devient très désagréable avec cette secrétaire. On peut même dire très grossier, voire vulgaire. Et tout continua, comme si de rien n'était...

Deux jours plus tard, au restaurant scolaire, la même scène se reproduit. Mais cette fois-ci, la secrétaire est accompagnée d'une surveillante. Et la vie paisible de l'établissement se poursuit. Normal, ou y a-t-il un problème ?

Tout doucement, nous arrivons en fin d'année 2017. Cette secrétaire, qui termine son CDD, discute lors de son « au revoir » avec ses collègues des quelques mois passés dans l'établissement. Elle parle de ce « léger » écart de langage qu'elle a subi à deux reprises. A ce moment, elle décide de raconter son récit par écrit à la direction de l'établissement. Et la vie paisible de l'établissement se poursuit. Normal, ou y a-t-il un problème ?

Un mois plus tard, comme rien n'a évolué, le Délégué Syndical CGT alerte par écrit la direction pour lui rappeler « que si les faits rapportés sur son courrier s'avèrent exacts, à savoir, insulte d'un personnel OGEC par un membre de l'équipe de direction, (il) ose alors espérer que la sanction sera à la hauteur des mots de dénigrement prononcés. Que pour rappel, l'employeur, c'est à dire le président de l'OGEC et le directeur sont responsables de la santé physique et morale de ses salariés au travail (cf. article L 4121-1 du Code du Travail). De plus, que la direction a une obligation de sécurité en application de l'article L 1152-4 du Code du Travail qui consiste à prévenir le harcèlement en empêchant sa survenance. ». Le Délégué Syndical précise dans son courrier : « Sachant que cette personne n'en est pas à son premier écart de langage, criant notamment haut et fort il y a quelques mois, qu'il "ne voulait pas de femme dans son service ». » Et la vie paisible de l'établissement se poursuit. Normal, ou y a-t-il un problème ?

**« Victime de quoi ?
D'avoir harcelé une
femme en CDD,
abusant de son statut
de cadre éducatif de
l'établissement ?
Et que cela dure
plusieurs semaines
en toute impunité ? »**

Non, NON... A ce moment, la direction mène une enquête minutieuse comme elle sait le faire (mais un peu tard...) et constate que tous les faits sont vrais !

Ah ! Là, ils sont bien ennuyés. Que faire ? Et la vie paisible de l'établissement se poursuit. Normal, ou y a-t-il un problème ?

Pendant ce temps là, en toute impunité, le cadre incriminé ameute tout l'établissement : un syndicat veut sa peau. Il se fait passer pour la victime. Oh, scandale.

Victime de quoi ? D'avoir harcelé une femme en CDD, abusant de son statut de cadre éducatif ? Et que cela dure plusieurs semaines en toute impunité ? Au bout de deux mois, la décision est prise : licenciement.

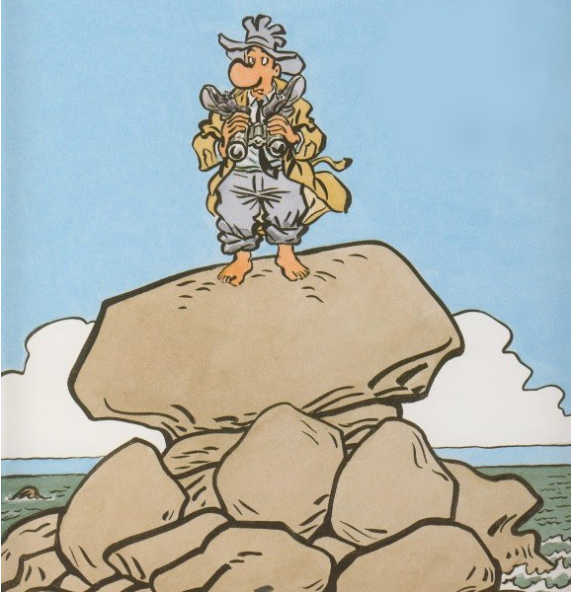
Et à ce moment-là, grâce à l'aide d'un autre syndicat, dit « catholique », branle-bas de combat dans l'établissement. Réunion secrète dans des salles du lycée, échange sur les réseaux sociaux, mails assassins au Chef d'Etablissement... Tout cela pour colporter une propagande dans l'établissement, et signifier qu'il s'agirait d'un coup monté de notre syndicat, avec l'aide du directeur ! Que tous les témoins mentent, seul le cadre détenant la vérité, et que la décision est injuste et irréfléchie. C'est juste. La vérité est dite. Les syndicats proches de la direction détiennent le savoir et... le pouvoir, car le cadre est réintégré. Sa sanction est 3 jours de mise à pieds !

La secrétaire ne désire pas poursuivre qui que ce soit. Elle signale juste des faits qui n'ont pas lieu d'exister. Elle était en CDD et bien sûr ne souhaite aucun problème avec l'établissement. Cela ferait tache sur son CV. Elle est privée d'emploi.

Au final, le reste du Code du Travail, après le passage des lois El Khomri et des ordonnances Macron, n'est pas respecté dans l'enseignement privé sous contrat. Sur quelles valeurs reposent les établissements ?

Employons les bons termes : si le harcèlement est toléré, où allons-nous ? Au siècle dernier, à cette époque les enfants travaillaient dans les mines (oui mais pas avant 10 ans) et les femmes... Et la vie paisible de l'établissement se poursuit... Normal, ou y a-t-il un problème ?

**David BONEL
Académie de Lille**



Le blues du prof de Breton...

Soizic (prénom d'emprunt) est prof de Breton. Et ce n'est pas un long fleuve tranquille. En cause ? L'administration et l'établissement, qui sont loin d'en faire une matière à part entière...

Régulièrement, nous lisons dans la presse que la région Bretagne manque cruellement d'enseignants de breton. Je suis, par choix, professeur de breton depuis 10 ans et je tiens ici à parler des conditions d'exercice de cette matière ô combien pourtant passionnante ! J'enseigne à temps plein et dois partager mon enseignement entre un collège et un groupe scolaire.

Ce dernier a proposé l'option « breton » aux 6^e et aux 5^e sur l'heure du déjeuner. Lorsque je m'en suis inquiété, la direction m'a répondu que c'était le seul créneau possible puisque autrement j'étais dans mon autre établissement... fautive que je suis !

15 jours après la rentrée j'avais déjà perdu la moitié de mon faible effectif (certains parents refusant le self devenu ainsi obligatoire pour leur enfant ; des élèves préférant rester déjeuner avec leur camarades plutôt que de monter en classe) l'autre moitié arrivait essoufflée, mâchant encore une tartine ou tenant sa pomme à la main. J'ai attrapé le blues.

Le collège de G, mon 2^e établissement propose aussi l'option breton. Ceci n'a d'option que le nom car la majorité de mes élèves sont obligés d'assister à mes cours. En effet ces élèves n'ont pas été attirés par le tennis de table, le latin, le chinois... alors pour leur éviter la permanence chaque semaine, il faut les occuper avec de la civilisation bretonne, à raison d'un cours par quinzaine.

Devant le tollé des parents et collégiens à qui l'établissement a imposé cela la 1^{ère} année, le directeur s'est engagé (sans consultation de qui que ce soit) à ce qu'il n'y ait jamais d'évaluations notées ni de travail à la maison. Ce saupoudrage – civilisation et non langue – leur est dispensé au mieux tous les 15 jours, s'il n'y a pas de modification d'emploi du temps à cause d'une visite, de stage, d'une intervention, d'un devoir commun, d'un séjour éducatif...

« Parfois les élèves restent 2 mois sans cours de breton, autant dire que lorsqu'on commence une séance sur la saint Patrick et qu'on termine 2 mois plus tard, cela n'a plus vraiment de sens. »

Impossible donc d'avoir une progression et de tenir un projet. C'est du cours au jour le jour. Les modifications d'emploi du temps donnent aussi lieu à d'étranges situations : des élèves inconnus sont présents en cours... « on doit suivre le reste de la classe car aujourd'hui y 'a pas la section foot qu'on a chaque lundi, alors on vient en breton avec vous juste pour aujourd'hui ! ». C'est à y perdre son... breton !

Même l'IPR a baissé les bras : « une 2^e visite ne changerait rien. Le problème, ce n'est pas vous, c'est le fonctionnement ! »

Une petite lueur d'espoir...

La DGH est tombée en février et augmente d'un tiers en breton. Le rectorat tient à la matière et donne des moyens. Un mois plus tard, cette DGH est en partie rendue : le directeur ne trouve pas le moyen de l'intégrer correctement – en suivant tant bien que mal les directives horaires du BO – à l'emploi du temps journée des élèves.

Quant à mon enseignement... mais enfin pourquoi ne pas animer des ateliers sur l'heure du déjeuner ? Comment ? Cela risque de ne pas intéresser les élèves ? Mais voyons, seraient-ils intéressés à un autre moment ?

A-t-on besoin de profs de breton ? Vraiment ?

Vers un nouveau massacre à Afrine ?

C'est avec tristesse que nous avons appris la mort soudaine de notre camarade et ami Olivier, tué par un bombardement de l'armée turque à Afrine (Syrie). Il était parti rejoindre les YPG (« unités de protection du peuple ») pour défendre et soutenir la Révolution au Rojava. Il s'était porté volontaire pour secourir Afrine attaquée par l'armée turque et ses supplétifs après avoir participé aux batailles de Raqqa et Deir ez-zor... A la CGT, nous sommes évidemment des pacifistes et nous ne reviendrons pas sur ses choix. Et c'est en tant qu'internationalistes que nous avons voulu nous exprimer au nom de la CGT lors de l'hommage public tenu le Samedi 10 Mars à Carhaix à la mémoire de notre camarade et ami. De plus, nous ne pouvons rester silencieux devant le massacre annoncé à Afrine. Face à la gravité de la situation, nous demandons à ce que la guerre cesse en Syrie. Le retrait de l'armée turque et de ses miliciens de l'Etat Islamique. Le retour de la paix et de la démocratie dans cette région du monde. C'est à la communauté internationale d'enfin s'exprimer, d'agir et d'apporter une solution tant espérée à ce conflit. Kenavo Olivier.

Yann Simon
Diwan Breizh



Les privilégiés de la SNCF... et nous !

Où l'on montre qu'il est dangereux de laisser s'en prendre à une profession, sans se rendre compte que nous serons les prochains sur la liste...

Emmanuel Macron : « Je ne peux pas avoir d'un côté des agriculteurs qui n'ont pas de retraite et de l'autre, avoir un statut cheminot et ne pas le changer ». C'est ainsi que le président de la République justifie sa réforme, comme si l'abandon de la convention collective de la SNCF allait améliorer la situation des éleveurs ! Il oppose les gens modestes entre eux, cachant ainsi les vrais privilégiés.

Quels sont les privilèges des salarié·es de la SNCF ?

- L'emploi à vie (après une période d'essai de deux ans). Oui et alors ? La précarité doit-elle être la norme indépassable de la modernité ? Qui aime vivre dans l'incertitude du lendemain ?
- Les billets gratuits. Franchement, c'est peanuts. Chez l'Oréal, les salariés ont des échantillons gratuits, le ou la salarié·e du salon de coiffure ne paye pas sa couleur, l'apprenti·e boulanger emporte un gâteau pour sa famille le dimanche et l'enfant du directeur d'école catho ne paye pas sa scolarité...
- Les salaires. Le salaire brut moyen à la SNCF s'élevait à 3.090 € selon la SNCF. C'est plus que dans le privé 2.956 € brut selon l'Insee, soit moins de 100 euros de différence.
- Les primes. Une prime « charbon » et une prime « pour absence de prime » ? C'est un mensonge. Vrai, en décembre un treizième mois, en juin 232 euros en moyenne, et pour les vacances 250 euros.
- Les congés. Les cheminots bénéficient de 28 jours de congés payés (25 jours pour les salarié·es du régime général). Un·e salarié·e du secteur privé aux 35 heures dispose de 131 jours de repos ou congés par an, les cheminots bénéficient de 132 jours de congés payés et repos hebdomadaires. Et on notera que le personnel roulant travaille généralement le week-end.
- Les RTT, si le nombre d'heures travaillées par jour dépasse sept. Selon la grille communiquée par la SNCF, les agents qui travaillent en direction ont 10

jours de RTT par an ; les conducteurs et contrôleurs en ont 22 ; les personnels qui travaillent la nuit ou en 3x8 en comptent 28.

- Le logement : Pour 130 000 salariés, la SNCF dispose d'un « parc social » de 36 000 logements réservés aux cheminots en activité et dont l'attribution est soumise aux mêmes conditions de ressources que les HLM et « d'un parc libre » de 13 000 logements.
- Les retraites : le départ en retraite des agents sédentaires est fixé à 57 ans et à 52 ans pour les conducteurs de train. Théoriquement. En effet, la durée de cotisation est quasi identique au privé (41.5 ans aujourd'hui, 43 ans demain). Par ailleurs, les cotisations au régime spécial sont plus élevées qu'au régime général : 7,85 %, contre 7,05 %. Alors le retraité touche 75% de son dernier salaire. Dans les faits, un cheminot qui quitte son poste à 57 ans en ayant cotisé 38 ans, donc embauchés à l'âge de 19 ans, ne touche que la moitié de son dernier salaire à titre de retraite.

Et voilà, tout ceci est vérifiable sur le site de la SNCF, de Marianne, du Figaro... Face au déferlement de la jalousie et de l'envie entretenues par des chroniqueurs médiatiques et des ministres intellectuellement malhonnêtes, il faut rappeler les faits et les chiffres.

Aujourd'hui, ce sont les agents SNCF dont les « privilèges » sont pourfendus, livrés en pâture à l'opinion abusée. Demain ce seront ceux des enseignant·es. N'oubliez pas que les vacances scolaires sont celles des élèves... Songez à ce que les parents et l'opinion publique pensent de notre travail...

Pendant ce temps-là, et tandis que le gouvernement ne peut pas trouver 50 millions pour les EHPAD ou exige 700 millions d'économie de l'hôpital public, 5 milliards d'allègement sont consentis pour l'ISF et la *flat tax* est instaurée pour les revenus du capital (coût 3 milliards).

Monsieur Macron est l'excellent président des gens riches.

Philippe ONFROY
Académie de Paris

Quand CFDT et CFTC s'allient pour éliminer la CGT, FO et la CGC

« La CFDT et la CFTC réclament respectivement 4 500 € et 3000 € à la CGT, qui veut continuer à défendre les personnels. Charité bien ordonnée, sans doute ! »

En juillet 2016, la Convention Collective (CC) de l'Enseignement Privé Non Lucratif (EPNL), regroupant 9 Conventions Collectives existantes et 100 000 salarié.es a été signée par les employeurs, la CFDT, la CFTC et le SPELC.

Il s'agit du rapprochement de l'Association des Employeurs des Universités et Instituts Catholiques (AEUIC), de la Fédération des Etablissements d'Enseignement Supérieur d'Intérêt Collectif (FESIC) et de la Fédération Nationale des Organismes de Gestion des établissements de l'Enseignement Catholique (FNOGEC). Les employeurs, en bons « premiers de cordée » de l'époque, anticipaient les effets de la Loi du 5 mars 2014 dont l'objectif est de réduire le nombre de branches professionnelles (et supprimer celles à faible effectif ou à faible activité).

Bizarrement, le CNEAP (agricole privé) ne s'est pas joint pas à ce regroupement, par crainte d'être noyé... Dès sa création, la CGT, la CGC et FO ont fait valoir leur droit d'opposition. En effet, la CGT ou la CGC, représentatives dans les petites branches, disparaissent alors que le SPELC du fait de son poids dans la FNOGEC mais inexistant ailleurs, devient représentatif dans la nouvelle branche !

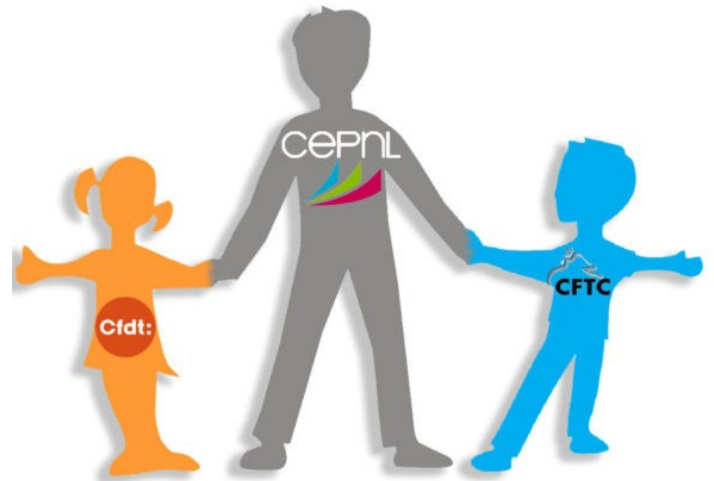
Le 18 novembre 2017, le Ministère du Travail a publié les chiffres de la représentativité des organisations syndicales dans la CC de l'EPNL : CFDT 44 %, CFTC 34 % et SPELC 22 %. Exit la CGT, la CGC et FO !

A la CGT, nous contestons les chiffres sur lesquels le ministère s'est basé pour publier l'arrêté. En effet, ils ne sont pas représentatifs de la réalité puisque basés sur les résultats des élections professionnelles aux Instances Représentatives du Personnel des établissements privés sous contrat, pour lesquelles 80 % des électeurs sont enseignants, agents publics et non concernés par cette Convention Collective.

C'est pourquoi la FERC, le SNEIP, le SNPEFP et la CGC ont contesté l'arrêté contre le Ministère du Travail devant la cour d'appel de Paris au mois de janvier 2018. A ce jour, les organisations requérantes sont toujours en attente du mémoire du Ministère.

Mais la surprise est venue d'ailleurs !

La FEP-CFDT et la CFTC, tels deux anges gardiens des employeurs, ont transmis chacune un mémoire en annulation pour voir déboutées la CGT et la CGC.



Certes c'est leur droit. Mais cette pratique interroge, du fait que ni la CFDT, ni la CFTC n'étaient attaquées... Et que ce n'est pas la représentativité de ces organisations syndicales qui est contestée, mais les données utilisées et le corollaire, l'éjection de la CGT, de la CGC et de FO.

A défaut de résultats représentatifs de la réalité, nous demandons l'application de la règle de la présomption de représentativité, qui avait lieu avant 2008. Pour couronner le tout, la CFDT réclame 4 500 € à la CGT, la CFTC 3000 €. Charité bien ordonnée, sans doute ! Cette situation illustre pleinement la place et le rôle qu'a la CGT. Elle dérange... et tous les moyens sont bons pour tenter de l'évincer.

D'ailleurs, les employeurs n'ont pas tardé à nous signifier que nous ne serions plus invités à négocier, notamment pour la NAO nationale (Négociation Annuelle Obligatoire). Vu notre pugnacité en juillet 2017 et vu la docilité des autres syndicats, le patronat peut d'ores et déjà se frotter les mains pour 2018. En revanche, les salarié.es peuvent être inquiét.es !

C'est pourquoi nous maintenons la pression et travaillons sur le terrain en perspective cette fois des élections de décembre 2018. Une CGT représentative au sein des instances ministérielle et académiques serait un signal fort en direction de l'Enseignement Catholique et une reconnaissance de notre investissement !

Aujourd'hui, seule la CGT est en mesure de proposer une voix alternative !

Alexandre ROBUCHON
Bureau National



La CGT au Forum Social Mondial de Salvador de Bahia

Dans la continuité des derniers FSM qui se sont déroulés à Dakar et à Tunis, le Forum Social Mondial s'est tenu du 13 au 17 mars au Brésil.

Cinq jours intenses, 19 axes thématiques, 100 caravanes, 1200 volontaires, 6 000 organisations et mouvements de la société civile et 80 000 personnes ont fait de la 13^{ème} édition du Forum Social Mondial 2018 (FSM) un espace d'échange d'expériences, de débats, de manifestations, de rencontres à Salvador de Bahia, première capitale historique du Brésil.

La FERC CGT était présente lors de ce forum, avec une délégation de deux camarades : Christel Poher du CNAM et Philippe Legrand de la CGT Enseignement Privé.

Le Forum social mondial traite des principaux sujets de préoccupation de la société civile en rapport avec la mondialisation. Cet événement se présente **comme une alternative sociale au Forum économique mondial qui se déroule chaque année en janvier à Davos en Suisse.**

Depuis la première édition de Porto Alegre en 2001, les principes les plus importants de ces rencontres sont l'opposition à l'ordre « néolibéral » caractérisant la mondialisation actuelle, l'expression critique des classes et groupes sociaux victimes contre l'exploitation des Transnationales (FTN), l'OMC, le FMI et la Banque Mondiale et l'élaboration de revendications sociales progressistes, la solidarité internationale entre les peuples du Nord (riches) et du Sud avec pour objectif la construction d'un autre monde (Un autre monde est possible !)

Chaque rencontre est conçue comme un élément d'un processus continu de lancement de nouvelles initiatives et d'approfondissement des relations entre organisations. Ainsi, « les idées discutées dans le forum ne sont pas les idées du Forum ». Elles sont les idées des personnes qui viennent pour les présenter, en discuter, les comparer, à la recherche de moyens et d'alliances pour les rendre plus efficaces.

Le Forum Social Mondial est un espace de débat démocratique d'idées, d'approfondissement de la réflexion, de formulation de propositions, d'échange d'expériences et d'articulation de mouvements sociaux, réseaux, ONG, syndicats et d'autres organisations de la société civile qui s'opposent au néo-libéralisme et à la domination du monde par le capital et par toute forme d'impérialisme.

Le Forum social mondial se caractérise également par sa pluralité et par sa diversité. Il n'est ni confessionnel, ni gouvernemental, ni partisan. Il se propose de faciliter l'articulation, décentralisée et en réseau, d'associations et de mouvements engagés, tant au niveau local qu'international, dans des actions concrètes de construction d'un autre monde, sans prétendre pour autant incarner une instance représentative de la société civile mondiale. Le Forum social mondial n'est ni une association, ni une organisation.

En 2018, parmi les 2.100 activités enregistrées par le FSM, 2.000 ont été réalisées dans 19 axes thématiques : le développement, la justice sociale et environnementale et les droits de l'homme, ainsi que ceux liés aux questions raciales telles que "Black Lives Matter" et "Un monde sans racisme, xénophobie et intolérance"; sans oublier les voix des femmes et des féminismes, des jeunes, des mouvements de défense de la démocratie, des peuples traditionnels (femmes autochtones et africaines), des mouvements noirs et de la lutte contre le racisme, des mouvements écologistes, du segment LGBTQI +, économie solidaire, personnes handicapées, artistes, entre autres, le rôle de l'Education et le combat pour qu'elle ne soit pas une marchandise, l'importance des syndicats pour l'émancipation des travailleurs/euses....

Lors de ce Forum, les représentants de la FERC ont participé à de nombreux ateliers et échanges, notamment sur les espaces tenus par les Camarades des confédérations syndicales brésiliennes, l'un des temps forts ayant eu lieu lors d'un échange avec le député Bebeto Souza Galvao, membre du PSB/BA, parti socialiste Brésilien membre de la coalition au pouvoir pendant les 2 mandats de Lula et le premier mandat de Dilma Rousseff.

Ce Forum a marqué la délégation par la présence d'une jeunesse nombreuse, féminine et féministe, engagée, enthousiaste, se battant pour qu'un autre monde soit possible. Oui, il y a une autre alternative au libéralisme violent qu'on impose ou que l'on veut imposer partout sur la planète aux travailleuses et aux travailleurs. Résister, c'est créer ! Résister, c'est transformer ! De cela, la CGT en général, et sa Fédération de l'Education de la Recherche et de la Culture en particulier en sont convaincues !

Philippe LEGRAND
Académie de Nantes



Passerelle entre l'Agricole et l'Education Nationale...

Jeu de dupes pour une réforme inapplicable... suite !

Dans notre numéro du *Trait d'Union* de juillet 2017, nous annonçons que la mise en place des passerelles entre l'Enseignement Agricole (MAAF) et l'Education Nationale (MEN) était, au regard des difficultés concrètes de mise en place, un miroir aux alouettes.

12 mois plus tard et après avoir terminé un bilan complet du mouvement de l'emploi, nous pouvons affirmer que nous n'étions pas loin du compte !

Dans le sens MAAF → MEN, on compte

- 146 demandes de mouvement
- 99 dépôts de dossiers
- 36 demandes satisfaites (ce qui honnêtement est supérieur à nos prévisions)

Dans le sens MEN → MAAF on compte seulement 4 demandes

Et surtout quel parcours du combattant !

- Contrairement à ce que préconisait la note de service, quasiment toutes les demandes ont été transmises par les instances de l'enseignement catholique (CAE – CNE) sur des ordres de priorité E4 ou E5 voire E6 ou E7 soit juste après les stagiaires et juste avant les non titulaires !
- L'absence de priorité pour les pertes d'heures ou d'emploi fait que ces enseignant.e.s passent en toute fin de mouvement d'un ministère à l'autre !
- Les enseignant.e.s AE et catégorie 3 majoritaires au MAAF ne peuvent pas utiliser le dispositif

Concrètement, qu'est-ce qui empêche de recodifier les disciplines de façon équivalente entre les ministères ? (le MAAF l'a fait il y a peu !)

Concrètement, qu'est-ce qui empêche que Les calendriers des instances soient harmonisés ?

Concrètement, est-ce réglementairement si compliqué de donner la possibilité de pouvoir travailler sur les 2 Ministères alors que cela se fait déjà au sein de la Fonction Publique ?

Demandes CAE	Nb de demandes codifiées en CAE	Nb de maîtres ayant réellement postulé	Nb de demandes satisfaites
AIX-MARSEILLE	3	1	1
AMIENS	8	5	3
BESANCON	2	2	0
BORDEAUX	11	5	1
CAEN	14	8	5
CLERMONT	1	5	2
CRETEIL	2	0	0
DIJON	6	6	3
GRENOBLE	1	7	0
LILLE	7	7	0
LYON	0	3	2
MONTPELLIER	3	5	2
NANCY-METZ	1	0	0
NANTES	41	18	1
NICE	2	0	0
ORLEANS-TOURS	13	7	7
POITIERS	8	5	3
RENNES	12	8	1
ROUEN	3	0	0
TOULOUSE	6	6	4
VERSAILLES	2	1	1
Paris, Reims, Strasbourg, Corse, Martinique, Réunion, Guadeloupe, Guyane	0 demandes		
	146	99	36

Agricole ou Education Nationale UN PROF EST UN PROF !

C'est pourquoi la CGT va poursuivre ses actions pour faire modifier et améliorer les conditions de ce pseudo-mouvement



Vous pouvez contacter nos représentant.e.s de l'agricole sur l'adresse dédiée :

agricole@cgt-ep.org



G R O U P E
vyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.

Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
 @Groupe_VYV

