



Spécial 1er degré

Sommaire

- **Éditorial** p. 1
- **Carte scolaire 2016** p. 2
- **CUI** p. 4
- **Conseil école-collège** p. 5
- **Pédagogie** p. 6
- **Salaires** p. 8

Illustrations :

Marc LE ROY et Vincent PINCHAUX

Équipe nationale 1^{er} degré
de la CGT Éduc'action :

Henri BARON, Elena BLOND,

Fabienne CHABERT, Antoine DIERSTEIN,

François-Xavier DURAND, Jean GRIMAL,

Yvon GUESNIER, Marc LE ROY,

Jérôme SINOT



Édito

L'HUMAIN AU CŒUR DE L'ÉDUCATION EN 2016 ?

À courir derrière les annonces du MEN et la quantité de réformes présentées depuis la mise en place de la Refondation, mais aussi depuis celles du gouvernement Sarkozy, on s'essouffle et on se perd sur l'essentiel. En effet, on court, on bouche les trous, on tente de colmater les brèches dans l'École suscitées par les diverses attaques orchestrées par nos gouvernants... On dénonce, on organise la contestation, on se mobilise, on explique pourquoi c'est mauvais.

Bref, sans avoir perdu le sens de notre syndicalisme, on a parfois oublié de prendre le temps de dire autour de nous, combien on avait de bonnes idées et de belles revendications pour une École libérée des exigences du monde capitaliste. Il est plus que temps que nous remettions en avant notre projet et nos revendications pour une École plus juste et émancipatrice, qui se démarque de cette logique de construction d'une École élitiste qui renforce les inégalités.

Prenons le temps de nous poser, de nous retrouver, de discuter et de confronter nos idées pour construire des revendications qui remettent de l'Humain dans l'éducation, pour retisser un lien entre tous les collègues partageant notre quotidien de travail, pour faire émerger un travail consenti, pour se sentir professionnels dans nos pratiques et pas simples exécutant-e-s de programmes à la liberté pédagogique aléatoire...

Ce temps de travail et de réflexion est aujourd'hui indispensable pour des camarades et des collègues qui se sentent noyé-e-s sous les obligations administratives et la charge de travail débordante. Ce temps est nécessaire pour faire le point face à une École éclatée ; éclatement des dispositifs pédagogiques, éclatement territorial des lieux de travail et des pratiques lié à la réforme des rythmes scolaires, éclatement des statuts des personnels intervenant dans les écoles et établissements...

Exigeons de prendre du temps pour travailler à nouveau en bonne intelligence et pour construire une École qui respecte davantage les élèves et les personnels. Exigeons une diminution de notre temps de travail et une vraie place pour les concertations consenties. Usons aussi de nos droits syndicaux pour assister aux heures d'information, aux sessions de formation syndicale mais aussi aux réunions statutaires de nos syndicats. Et syndiquons autour de nous pour construire un rapport de force qui imposera notre projet d'École. Un beau programme pour l'année 2016... Ça commence par la mobilisation et la grève du 26 janvier.

**Belle année et bonne année
de luttes et de victoires à tout-te-s !**

Jérôme SINOT

CGT-Educ'action 13, 23 boulevard Charles Nédelec 13003 Marseille Tél. : 04 91 62 74 30

Site Internet : cgteducaix.ouvaton.org E mail sdencgt13@wanadoo.fr

Responsables 1^{er} degré : Natacha Bérard : 06.11.03.01.65 ; Pascal Pons : 06.19.81.26.74

LE RURAL DANS LE COLLIMATEUR

« C'est pas nous qui sommes chiantes, c'est la nature qu'est chiant ! J'm'emmerde moi ! J'en ai marre de la verdure. Tout est vert ! » Ce dialogue du film *Buffet froid* est particulièrement bienvenu puisque le siphonage des écoles rurales est à l'œuvre, de concert avec la réforme territoriale.

Les calculs de notre gouvernement continuent à obéir à des règles de rentabilité comme l'exige le modèle capitaliste. Ainsi les maires de France ont récemment été réunis à l'invitation du sénateur Alain Duran (chargé d'une mission d'amplification de la démarche de contractualisation) pour évoquer, entre autres, les « conventions ruralité annoncées par le Président de la République dans le cadre des 21 nouvelles mesures pour les territoires, visant à accentuer le soutien à l'éducation en milieu rural : quel développement, pour quels objectifs ? »

Il faut lire entre les lignes : il s'agit de trouver des moyens pour fermer les petites structures. De nombreuses conventions sont déjà signées et mises en œuvre comme dans le Cantal, le Lot, l'Ariège, le Gers ou les Haute Pyrénées. Elles sont en cours de signature dans l'Allier, la Haute-Loire ou la Creuse. Et peut-être d'autres départements dont nous n'avons pas connaissance. Ces pseudo-consultations ne sont en fait que des manipulations et ce gouvernement a une sale habitude de faire le forcing quand il n'arrive pas à ses fins en parvenant à brouiller tout dialogue constructif.

Des maires, des enseignants, des parents s'opposent pendant que d'autres voient la carotte agitée par les services de l'Éducation nationale "le gel des suppressions de postes". Cette

promesse étant conditionnée à une pondération, en cas "d'écart significatif entre le constat et les prévisions d'effectif". C'est à dire ? Quel chiffre ? Le Lot peut en témoigner... Des postes ont quand même été supprimés, à Aurillac deux projets de fermeture d'écoles à l'issue des 3 ans de contractualisation... En droit, les mots ont un sens : une obligation assortie d'une exception non définie strictement n'est pas une obligation : C'est dans le meilleur des cas un vœu pieux, dans le pire une escroquerie. Ces conventions affirment vouloir « favoriser la mise en réseau d'unités pédagogiques pertinentes ». La question a été posée à la Rectrice de l'Académie de Clermont : « Qu'est-ce qu'une unité pédagogique pertinente ? » La réponse qu'elle a donnée est plus claire : « Une école d'au moins 4 classes ».

Très concrètement, l'objectif à moyen terme est donc la suppression de toutes les écoles d'une, deux ou trois classes. D'autre part, il s'agit de transformer les RPI en RPI concentrés : toutes les classes du RPI devront alors être regroupées en une seule école, dans une seule commune.

Quel devenir pour les communes désertées par leurs écoles ? Comment vont-elles être organisées les transports scolaires ? Qui va payer ? Les parents, le contribuable... ?

Et cerise sur le gâteau on précise dans cette convention que les enseignants pourront recevoir des formations supplémentaires afin de "donner un enseignement de qualité à la population scolaire concernée par ladite convention. [...] (et) développer des outils

pédagogiques numériques." Les enseignants ruraux ont-ils besoin de plus de formation que ceux des zones urbaines ? Et l'octroi d'un ordinateur, un TBI ou des tablettes compensera-t-il la désertification ? Quel mépris ! Avec de tels projets de convention, l'Éducation nationale ne s'engage donc à rien, s'octroie le droit à renoncer en fonction d'éléments non définis dont elle sera seule interprète. À l'inverse, les obligations des signataires ne comportent aucune exception. Il est même rajouté que si le législateur ou l'exécutif (et donc le ministère !) en décide autrement, par la loi ou le règlement, les engagements de la convention ne s'appliqueront pas !

C'est par contre un chantage : en cas de non signature, plane le doute des suppressions de postes qui seront alors appliquées sans détail ! En République, la loi est la même pour tous : le fait de ne pas signer un contrat de politique spécifique ne saurait entraîner de « punition » pour un territoire et ses services publics.

L'important est de reconstruire notre réseau d'écoles en lui donnant de véritables moyens de fonctionner et cela commence par la restitution des postes détruits tout au long de ces dernières années.

Elena BLOND



RÉPARTITION DES POSTES 2016 : FAUT-IL VRAIMENT SE RÉJOUIR ?

En publiant par voie de presse, une semaine avant le CTM de décembre 2015, la répartition académique des moyens pour la rentrée 2016, la ministre pensait faire un coup politique dans l'entre deux tours des élections régionales. En effet, pour la première fois depuis de nombreuses années, les propositions d'attribution étaient toutes positives (à l'exception de l'académie de Caen). Quelle bonne nouvelle donc ! Et incontestable ! Qu'en est-il exactement ? Affinons l'analyse...

Le ministère annonce, pour la rentrée 2016, une hausse démographique de 37 111 élèves dans le premier degré et 6 639 nouveaux postes d'enseignant-e-s (3 835 dans le premier degré). Il se targue ainsi de pouvoir atteindre, au cours du quinquennat Hollande, son objectif de la création des 54 000 postes promis. Nous savons bien que cette promesse ne sera pas tenue et que les postes créés sont largement dédiés à la formation et aux stagiaires. C'est un jeu mathématique qui se fait sur les lignes budgétaires du ministère et qui sont un écran de fumée. Au final, ce ne sont pas 14 000 postes qui seront destinés aux écoles.

Revenons donc à ces 6 639 postes. Comment a été établie la ventilation et leur fléchage ?

La répartition a été effectuée selon 4 critères : les besoins démographiques, sociaux, le soutien aux protocoles ruraux et la priorité accordée au premier degré. Toutes les académies ont un solde de postes positif ou à minima de zéro (Paris). Essayons de comprendre les critères

établis par le ministère. L'application du critère démographique semble avoir été faite avec la règle suivante : un poste pour 200 élèves supplémentaires et une suppression pour 20 à 29 élèves en moins. Cependant, cette règle est asymétrique puisque dans le cas de l'académie de Nantes, elle perd un poste pour 50 élèves en moins. La règle n'est pas nouvelle car il s'agit peu ou prou de celle utilisée pour la rentrée 2015. Pour autant, le principe démographique n'a joué que sur 150 postes et n'est donc pas le principal critère. Ce choix a certainement été fait car nationalement l'augmentation des effectifs *semble* être derrière nous. Il convient pourtant de nuancer par l'existence de nombreuses académies à démographie positive. Et ces académies risquent fort d'être désavantagées par les choix de répartition. En effet, pour ces cas-là, les taux d'encadrement seront dans la lignée de ceux de la rentrée 2015, qui étaient eux-mêmes dans la lignée de la rentrée 2014, qui eux aussi étaient dans celle des années passées... Bref pas d'amélioration en perspective pour Créteil, Versailles ou Nice...

Au-delà de ces postes démographiques, 40 % des postes créés ont été distribués sur des critères sociaux. En effet, le document ministériel laisse apparaître cette formule sans plus de commentaire... Vague donc. Au premier abord, ce critère fait ainsi logiquement la part belle aux académies de Créteil, Versailles, largement défavorisées. Pourtant, en regardant au-delà des grandes masses, il est assez difficile de déterminer la méthode exacte

de répartition. En effet, dans certaines académies, il a été attribué deux postes par établissements en REP ou REP + contre 1,5 pour Créteil et 1,32 pour Lille. Bien plus qu'une prise en compte d'une difficulté sociale, il semblerait que ce critère ait permis de corriger, entre autres, les baisses démographiques. Le jeu des balances...

Enfin, le dernier critère est la priorité donnée au premier degré avec, pour la rentrée prochaine, 3 835 postes attribués. Cette dotation a vocation à mettre en œuvre les priorités ministérielles, telle que le plus de maîtres que de classes. Pourtant, c'est sans compter sur la nécessité de remise en état d'un système éducatif largement traumatisé. N'oublions pas que la précarité ne fait que croître et se développer parmi les enseignants du premier degré ; les RASED sont ainsi complètement oubliés par le ministère ...

Les créations de postes ne permettent pas de rattraper les milliers de suppressions de postes depuis 10 ans. Ce non-rattrapage est donc clairement voulu. Les annonces et l'autosatisfaction n'empêcheront pas ce choix d'avoir des incidences palpables sur le terrain avec des effectifs par classe qui ne chutent pas. Qui peut aujourd'hui dire que la politique menée est audacieuse et représente la priorité du gouvernement quand les familles et les collègues sont confrontés à des classes de 30 en maternelle, des difficultés d'inscrire les moins de 3 ans (173 emplois dédiés supplémentaires créés en 2016), où

prendre soin de tous les élèves est un combat de tous les instants et où les prises en charges par le RASED sont faméliques faute de personnels.

Budget après budget, on nous a demandé d'être patients, l'eldorado était

annoncé pour 2017. Et bien c'était un mirage. Certes, il y aura une dotation positive mais pas de quoi pavoiser. Rappelons que le gouvernement devrait créer 15 133 postes sur le seul prochain budget !

En espérant que le ministère ne confonde pas à nouveau contrats aidés et précarité (AED-AESH...) avec des postes statutaires.

Fabienne CHABERT

Métier

CUI : DES NOUVEAUTÉS... DANS LA PRÉCARITÉ !

L'article 43 de la Loi n° 2015-944 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (appelée Loi Rebsamen) a modifié l'article L.5431-25-1 du code du travail relatif à la prolongation des contrats CUI-CAE au-delà de 24 mois pour les salarié-es de plus de 50 ans !

Rappelons que les contrats aidés CUI-CAE sont assortis d'une aide à l'insertion professionnelle pour une durée minimale de 6 mois qui peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Mais il existe des dérogations qui ont évolué :

- Cas d'un-e salarié-e reconnu-e travailleur handicapé : pas de changement. La durée du contrat peut être portée à 5 ans quel que soit l'âge du salarié ou de la salariée.

- Cas d'un-e salarié-e âgé-e de plus de 50 ans au terme de 24 mois du contrat CUI-CAE : la nouvelle législation n'oblige plus de percevoir les minimas sociaux pour pouvoir porter le contrat CUI-CAE à 5 ans. La prolongation de la durée du contrat à 5 ans (renouvelable par période d'un an au maximum) est possible pour les personnes rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi. Cette notion, plus floue, est à l'appréciation de

Pôle Emploi qui pourrait varier d'une agence à l'autre.

- Cas d'un-e salarié-e âgé-e de plus de 58 ans au terme du contrat : une nouvelle disposition est prévue. Les contrats peuvent être prolongés jusqu'à la date à laquelle les salarié-e-s sont autorisé-e-s à faire valoir leurs droits à la retraite.

- Cas d'un-e salarié-e qui n'a pas achevé sa formation d'insertion au terme de son contrat : pas de changement. Son contrat peut être prolongé de la durée nécessaire pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation, sans que cette prolongation puisse excéder le terme de l'action concernée.

Pour la CGT Educ'action, cela ne règle pas le problème de la précarité dans l'Éducation nationale. Au contraire, cette loi l'accentue sans proposer de réelles perspectives aux salarié-es pour accéder à de véritables formations et un véritable emploi statutaire répondant aux missions qu'ils-elles exercent.

Rappelons que la CGT Educ'action a défendu les droits de plusieurs centaines de salarié-e-s en contrat aidé devant les Conseils des Prud'hommes et devant la Cour d'appel pour

défaut de formation de l'employeur et a gagné tous les jugements. La CGT Educ'action continuera de défendre les salarié-es.

Concernant l'accompagnement des Élèves en Situation de Handicap, le nombre d'emploi d'AESH est insuffisant et ne permet pas aux salarié-es sous contrat CUI-CAE d'y accéder. En effet, quand le gouvernement annonce la création de 350 ETP (Équivalent Temps Plein) d'emplois AESH, il annonce dans le même temps la création de 10 000 emplois CUI (précaires) pour la même mission !

Pour la CGT Educ'action, il est urgent de porter nos exigences pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap :

- un emploi statutaire dans la fonction publique correspondant à la fonction d'AESH.

- un emploi à temps plein.

- une réelle formation rémunérée débouchant sur une qualification de niveau IV.

- la transformation de tous les CUI pour l'aide à l'inclusion scolaire en AESH.

- la titularisation de tous les salarié-es qui le souhaitent quel que soit le contrat (CUI ou AESH).

François-Xavier DURAND

ABROGATION DU DÉCRET !

En votant CONTRE le "conseil école-collège" lors du Conseil Supérieur de l'Éducation du 10 juillet 2013, la grande majorité des organisations syndicales (CGT, SNES, FO, SNEP, SUD) s'est opposée à cette nouvelle structure.

Faisant fi du vote des représentants des personnels, le décret n° 2013-683 du 24 juillet 2013 impose ce nouveau conseil, dont le champ de compétence s'étend à **TOUS les élèves de l'école et du collège**, alors même que la justification du décret portait sur les difficultés scolaires liées à la "rupture entre CM2 et 6ème" ! Dans les "fiches ressources" éditées sur Eduscol, la participation des collègues de maternelle est d'ailleurs conseillée...

Les collègues de CM2 et de 6ème n'ont pas attendu ce décret pour se rencontrer : depuis plusieurs décennies, des liaisons et échanges existent entre écoles et collège du secteur (rallye lecture, calcul@TICE, visites et journées au collège,...). Si des collègues pouvaient trouver une certaine souplesse à cette instance et un caractère convivial où l'on échange et organise, entre autres, des projets communs, le décret rigidifie ces liaisons existantes en institutionnalisant ces liens et en donnant la présidence du conseil conjointement à l'IEN et au chef d'établissement du collège. Dans quel but ?

Le conseil école-collège repose sur un "**programme d'actions**" arrêté par chaque conseil école(s)-collège, programme qui doit ensuite être soumis à l'accord du Conseil d'École de chaque école concernée et du Conseil d'Administration du collège. Alors que ce nouveau

conseil a été mis en place progressivement en 2013/2014, avons-nous eu réellement ces allers-retours pour validation ?

Cette organisation a deux visées. Dans un premier temps, il s'agit de mettre au pas les enseignant-e-s du premier comme du second degré en les poussant à appliquer des projets induisant une certaine typologie et logique. Par là même, cela entraîne une modification de nos pratiques pédagogiques et une restriction certaine de nos libertés. Rappelons que la grande majorité des projets mis en application sont proposés et impulsés par le chef d'établissement (ou IEN) et non par les collègues eux-mêmes.

Ces "programmes d'actions", sans référence aux programmes nationaux, entrent à long terme dans la logique de territorialisation et d'autonomie à la sauce libérale. Comme l'indique lui-même le ministère dans l'une de ses "fiches ressources", le conseil école-collège est "*un nouvel outil d'action locale qui renforce l'autonomie*". Cette même logique prévaut pour la réforme des "nouveaux rythmes scolaires" et vise à casser davantage le cadre national du Service Public d'Éducation.

« *En cohérence avec le projet éducatif territorial*, le conseil école-collège *participe à l'acquisition par les élèves du socle commun de connaissances, de compétences et de culture* ». Voilà qui est limpide !

La mise en place de "**co-interventions et des échanges de services interdegrés**" peut être une bonne chose. Pourtant cela doit bien reposer avant tout sur la base du volontariat des collègues. Il faut surtout reconnaître les difficultés de mise en place sur le terrain. Si

l'expérimentation peut être souhaitable dans des cas circonscrits et avec des moyens supplémentaires, la généralisation pourrait entraîner des dérogations au statut des enseignant-e-s.

En cela, le décret rejoint précisément les propositions du député UMP-LR du Bas-Rhin, F. Reiss, qui en septembre 2010, préconisait, dans son rapport, la disparition des écoles par la création d'EPEP, l'assouplissement de la gestion des personnels en généralisant « **les échanges d'enseignants entre le 1^{er} et le second degré** », « **la création d'établissements publics du socle commun de 6 à 16 ans qui rassembleraient des écoles et un collège en une seule entité** ». Le risque serait, par exemple, de faire remplacer les certifiés par des PE. Quelle aubaine ! Au prorata temporis, c'est une belle occasion de faire des économies budgétaires !

Le conseil école-collège, comment cela fonctionne ?

Ce conseil doit se réunir au moins 2 fois par an. Le nombre de participants est fixé conjointement par l'IEN et le-la principal-e du collège. La représentation entre le collège et les écoles du secteur doit être égale. L'IEN désigne les membres du conseil des maîtres-ses de chacune des écoles du secteur, **après proposition** des conseils des maîtres de chacune de ces écoles. Il faut donc rappeler que **la participation est basée sur le seul volontariat. Aucun collègue, adjoint-e ou directeur-trice, ne peut être contraint de participer à ce conseil. Quelle est la base démocratique régissant la désignation ? Aucune ! Au**

moins, le conseil des maîtres-ses intègre tous les collègues concernés. Or, selon les départements, des choses diverses et variées se mettent en place. Ainsi, le DASEN de Paris oblige tous les collègues de CM2 à participer au conseil, celui des Hauts-de-Seine et celle de la Mayenne font entrer dans les 108 heures la participation à ce même conseil.

Sur quel temps se déroulent ces réunions ? Le décret n'indique pas que le conseil école-collège intègre nos obligations de service ; les réunions du conseil ne sont donc pas à prendre sur les 108 h.

Par ailleurs, le décret ne donne aucun élément sur la prise en charge du déplacement et des frais engagés. Il convient donc d'exiger un ordre de mission pour se faire rembourser lesdits frais. L'administration compte sur la lourdeur des démarches pour faire des économies de bouts de chandelle.

Conseil école-collège + cycle CM1-CM2-6ème = fusion école-collège ?

Dans le Nord, au collège Roussel à Tourcoing (où il y a moins de collégiens dans le public que dans le privé), les deux classes de CM2 de « l'école Michelet devenue trop petite » y sont désormais installées, à la grande joie du principal qui y voit « l'occasion de travailler en cycle 3 dans la réforme du collège ». Le DASEN, lui, voit encore plus loin : « Ah, si on pouvait pérenniser cet accueil... ce serait l'idéal ! ».

Au pseudo prétexte de difficultés scolaires liées à la « rupture école-collège », ou ici d'école « trop petite », on intègre donc des enfants de 9 ans dans des structures comprenant des élèves de 14-15 ans. Cherchez l'erreur...

La CGT Éduc'action revendique l'abrogation du décret. D'une part, ce conseil école-collège, en lien avec le nouveau cycle 3, est

bien un outil au service du démantèlement de l'École publique, par sa territorialisation et sa privatisation rampantes, et correspond d'autre part à l'institutionnalisation d'un conseil chronophage au service de la bonne parole institutionnelle. Plutôt que nous faire courir vers des projets avec contrats d'objectifs à la clé, que de vrais moyens soient affectés aux écoles, que des postes de remplaçants soient créés en nombre suffisant, que les RASED soient abondés, que la formation continue ne soit pas virtuelle et qu'elle corresponde à nos besoins. Voilà quelques besoins urgents pour un véritable projet d'école au service de tous les élèves !

Mireille GABRELLE

SEGPA

UNE AFFAIRE À SUIVRE

La nouvelle circulaire régissant les SEGPA vient de paraître. À la lire rapidement, on pourrait croire qu'elle ressemble étrangement à celle de 2009, presque une redite... En réalité si elle rappelle « une taille minimum [de] 4 classes (6^e, 5^e, 4^e, 3^e) », elle fixe des effectifs ne dépassant pas 16 élèves « dans toute la mesure du possible » et aucun pour les groupes atelier.

Rappelons que le principe de l'inclusion, longuement préconisé, ne s'adresse au départ qu'aux élèves en situation de handicap. Il y est pourtant décrit, malgré une vive opposition intersyndicale, pour toute la scolarité en SEGPA (au travers des EPI)... Or, l'inclusion, si elle peut être positive, elle ne peut

fonctionner que si l'on s'en donne les moyens. Et surtout, les élèves de SEGPA ne relèvent pas du champ du handicap, mais de la grande difficulté scolaire.

Le nouveau cycle 3 et la liaison CM2-6^e sont une occasion supplémentaire de mettre à mal la SEGPA. En effet, la SEGPA, par nature, donne quatre ans pour réussir. Or la nouvelle circulaire fait de la 6^e de SEGPA une classe de pré-orientation, autant dire une salle d'attente. À la fin de la 6^{ème}, aura lieu la véritable orientation en SEGPA (entrée en 5^e) destinée à des élèves venant soit de 6^e SEGPA, soit de 6^e classique. On peut facilement imaginer la lecture qui sera faite sur le terrain de

cette pré-orientation : la 6^e SEGPA pourrait être une coquille vide et les enseignant-es spécialisé-e-s déployé-e-s sur l'ensemble du niveau 6^e suivant des modalités d'action encore floues. La CGT Éduc'action revendique la pérennité du dispositif dans son intégralité.

Apparaît aussi la mise en place d'un pilotage des SEGPA au niveau national. Il se donne comme indicateurs le taux de réussite au DNB pro/CFG (comment faire de l'enseignement adapté si l'objectif visé est celui du collège : le palier III ?) et le taux de réussite au CAP des anciens élèves de la SEGPA ! Depuis quand est on responsable de la réussite des élèves à N+2 ou 3 ? Les lycées sont-ils évalués

suisant le taux de réussite à la licence de leurs anciens élèves ? Quand on veut abattre son chien on dit qu'il a la rage !!!

Par ailleurs, le ministère travaille à un projet de modification des obligations de service des collègues travaillant dans l'enseignement adapté (SEGPA et EREA), dans des classes spécialisées des écoles ou EPLE (ULIS) ou dans les ESMS (établissements de santé et médico-sociaux, comme les IME).

Les collègues PE de SEGPA et d'EREA touchent aujourd'hui deux indemnités ; l'une au titre de l'affectation (IS) et une à celui de la qualification (IFP) et surtout au titre de la coordination et de la synthèse (les réunions, synthèses, etc.) une ou deux heures supplémentaires par semaine, les HCS. Le ministère va décider que « l'activité de coordination et synthèse fait partie intégrante des obligations de service des personnels enseignants. », ce qui supprime donc le paiement en heures supplémentaires. En échange, le ministère accorde aux collègues l'ISOE (indemnité que touchent les collègues du secondaire pour les diverses réunions) mais seulement la part fixe et pas la part variable, réservée aux seuls professeurs principaux, alors qu'ils jouent ce rôle la plupart du temps. Les deux indemnités sont soit maintenues (l'IFP) soit remplacées (l'IS) par une indemnité forfaitaire du même montant. Mais l'ISOE part fixe ne couvre pas ce qui était versé pour les HCS. La perte pour les collègues PE peut atteindre 550 € par an et pour les PLP 1 600 € par an. Les enseignant-e-s coordinateur-trices des ULIS de collège ou de lycée professionnel seraient logé-e-s à la même enseigne. Pour les enseignant-e-s d'ULIS école, en revanche, aucun changement n'est prévu, on en resterait aux 27 points de NBI.

Les enseignant-e-s des ESMS risquent eux aussi d'être victimes de mesures amputant leurs revenus. Pour eux aussi, l'activité de coordination et synthèse est désormais intégrée aux obligations de service, plus de paiement donc en heures supplémentaires. En outre, les collègues perdraient l'indemnité liée à la qualification (IFP dans le premier degré ou IFSS pour le second degré) qu'ils touchent aujourd'hui. Le tout serait remplacé par une indemnité de fonction forfaitaire d'un montant de 1 500 € sous prétexte d'alignement sur les collègues d'ULIS école (ex-CLIS). Or, il n'est précisé nulle part si cette indemnité est la NBI. La perte par rapport à la situation actuelle, dans les endroits où le paiement des heures supplémentaires se pratique toujours, serait d'un peu moins de 1 100 € dans le premier degré et d'un peu plus de 700 dans le second. A cela s'ajoute la perte d'autres heures supplémentaires, versées par les organismes de santé qui dirigent les ESMS et que ces mêmes organismes, comme par hasard, suppriment en ce moment. À titre d'exemple, l'ARS d'Ile-de-France menace de réduire drastiquement le paiement des heures supplémentaires à des enseignants à partir de septembre 2016.

On le voit, aucune de ces deux annonces n'est réjouissante. Le gouvernement semble avoir décidé de profiter des derniers mois qui lui restent aux affaires pour liquider ce qui ne l'a pas encore été et pour dépouiller les fonctionnaires d'une partie de leurs revenus. La CGT Educ'action estime qu'avec cette suppression de primes et d'HSE, le MEN montre en quoi ce système de rémunération est précaire et néfaste. C'est d'ailleurs pour cela que nous revendiquons une augmentation de notre traitement qui inclut le montant de ces primes et HSE

qui correspondent à un véritable travail effectué.




La CGT Educ'action combat depuis longtemps la politique néfaste et réactionnaire des Hollande, Valls et NVB. Elle sera aux côtés des collègues de SEGPA, d'EREA ou d'ailleurs dans toutes les luttes qu'ils-elles décideront de mener pour obtenir le droit de continuer à exercer dans un dispositif réussissant avec des fins de mois non amputées.

**Franck SCHEIRLINK
& Jean GRIMAL**

salaires

1 an de dividendes versés
aux actionnaires
= 30 % d'augmentation
du point d'indice

Le 26 janvier
AGISSONS
PAR LA GRÈVE ET DANS LES MANIFESTATIONS

**emploi
service
public**

Les réformes territoriales
et de la santé, c'est la fin
du service public de proximité

Le 26 janvier
AGISSONS
PAR LA GRÈVE ET DANS LES MANIFESTATIONS

PPCR : QUAND LE GOUVERNEMENT S'ASSOIT SUR LE DIALOGUE SOCIAL

Ce protocole a été signé par la CFDT, la FSU, la CFTC, la Fédération Autonome de la Fonction Publique et l'Unsa. Malgré le nombre de signataires, ça ne fait toujours pas une majorité. La CGT, FO et Solidaires ont, eux, refusé de signer. Or comme ces organisations sont majoritaires, ce protocole n'aurait pas dû être valide et de nouvelles négociations auraient dû s'ouvrir à nouveau. Le gouvernement a décidé de passer outre et de l'appliquer envers et contre la Loi. Dès maintenant, les négociations vont se faire ministère par ministère. Ce protocole s'étale sur 4 ans (2016-2020) et consiste essentiellement en un re-pyramidage des grilles indiciaires et, pour les personnels enseignants, en une modification des modalités d'évaluation et des avancements de carrière.

La situation actuelle

Rappelons que la perte de la valeur du point indiciaire en Euros constants depuis 2000 est de plus de 14 %. Ce qui revient à dire que les carrières ont perdu 14 % de leur valeur.

S'y ajoutera la perte de 2016-2020 s'il n'y a pas indexation du point indiciaire sur l'inflation... alors que le point indiciaire ne fera déjà l'objet d'aucune augmentation en 2016 (blocage pour la 6^e année consécutive).

Que dit le protocole et que garantit-il ?

Il donne la « garantie » que pour une carrière complète (42 ans), chacun-e partira au dernier échelon de la hors-classe (appelée dans le protocole 2^e grade)... Bien entendu, cela ne touche que les collègues qui débutent leur carrière après la mise en œuvre du protocole...

Est-ce une nouveauté ?

Non, c'est déjà le cas pour celles et ceux qui sont actuellement en début et milieu de carrière au moins jusqu'au 8^e échelon !

Autres mesures

Création d'un 8^e échelon dans la Hors-Classe (2^e grade) à l'indice 820 qui ne règle pas les pertes de salaires depuis 2000. Encore faut-il que chacun-e accède à la HC...

Création d'un 3^e grade qui ne serait donné qu'à une toute petite minorité de personnes et selon des critères flous.

Intégration d'une partie des primes (9 pts, ce qui correspond à l'intégration d'une partie des primes dans le salaire). Cette intégration, si elle est une bonne chose, ne changera rien au net de votre fiche de paye.

Modification des durées de carrière

Le but non avoué de ce protocole est de prendre en compte le rallongement des carrières.

La durée moyenne d'une carrière dans la classe normale (1^{er} grade) qui est actuellement de 26 ans avoisinerait les 30 ans...

L'appât, c'est une fin de carrière plus intéressante avec donc un gain théorique à la retraite... Comme si on avait une garantie sur ces dernières !!!...

Les non-dits :

Une modification des modalités d'évaluation des personnels avec des évolutions de carrière à la tête du client.

Une durée de l'application de ce protocole très allongée : on est à l'horizon 2020, autant dire en politique : une éternité !

Un mauvais accord qui ne règle en rien le passé / passif.

Un accord qui ne fait qu'entériner la dévalorisation des carrières de la Fonction Publique.

Aux pertes accumulées, il convient de rajouter l'augmentation des cotisations retraites depuis 2012. Nous sommes partis de 8,12 % en 2012, nous en sommes en 2015 à 9,54 % et finirons à 11,10 % en 2020... Soit, par voie de conséquence, une perte de salaire de plus de 3 %.

Alors oui nous sommes fières et fiers que la CGT, première organisation dans la Fonction Publique, n'ait pas signé ce marché de dupes... Nous rappelons que toute négociation salariale ne peut se faire sans le dégel préalable du point d'indice et le rattrapage des pertes subies depuis presque 15 ans.

Yvon GUESNIER

À remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous
UNSEN CGT Educ'action 263, rue de Paris Case 549
93515 MONTREUIL CEDEX

 Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom (Mme, M.) :

Prénom : Tél. :

Mél :@.....

Département d'exercice :

Pour se syndiquer en ligne : cliquer [ici](#).