



MAI 2011 - N° 112 - Prix 1 Euro

PERSPECTIVES

éducation formation

La CGT Educ'action
tient
son 7^{ème} congrès
à GUIDEL
(Morbihan)

Education nationale...

Fabrique à inégalités

- socle commun / livret de compétences
- CLAIR / ECLAIR
- Evaluations
- Hommes / Femmes...

Sommaire

p. 4/5	Actu sociale
p. 6/7	Actu Éduc.
p. 8/9	1 ^{er} degré / Collège
p. 10/11	Lycée
p. 12	LP
p. 13	CLAIR / ECLAIR
p. 14/15	Formation
p. 16/17	Non-titulaires
p. 17	Disparitions
p. 18/19	ATSS / Rencontre
p. 20/21	Page pratique
p. 22	Élections Pro.
p. 23	Congrès CGT Éduc.
p. 24/25	Retraités
p. 26/27	Femmes dans l'EN / Lire
p. 28	Sans papiers



**La CGT vient de réaliser cet argumentaire de 10 p. à télécharger sur son site (cgt.fr).
Diffusez-le largement !**



LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Argumentaire en direction des organisations de la CGT



Syndicat de la
Presse Sociale

Directrice de publication et Rédactrice en chef : Nicole Hennache - Maquette : Annie Balbach - Périodicité : bimestrielle
CPPA : 0610 S 07375 - ISSN : 1250 - 4270 - Imprimerie IMPROFFSET - Grigny (91)
CGT Éduc'action - 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex
Tél. : 01 48 18 81 47 - télécopie : 01 49 88 07 43 - e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : www.unsen.cgt.fr

La xénophobie d'État insulte la laïcité

C'est fait : le parti au pouvoir a organisé, ce 5 avril 2011, son show xénophobe déguisé en "débat sur la laïcité". La veille, le ministre de l'Intérieur C. Guéant, a déclaré à propos des musulmans : *"Cet accroissement du nombre de fidèles et un certain nombre de comportements posent problème"*. Comment ne pas voir dans ces propos la filiation de son prédécesseur, B. Hortefeux, condamné en première instance pour injure raciste après avoir asséné : *"Quand il y en a un, ça va, c'est quand il y en a beaucoup que ça pose problème"*.



Depuis la création du ministère de l'"Identité nationale", que la FERC-CGT a fermement condamnée lors de son congrès de mai 2007, le gouvernement a fait de la stigmatisation des étrangers l'axe privilégié de sa communication politique.

Au pitoyable "débat sur l'identité nationale" du ministre Besson, ont succédé les discours du ministre Hortefeux contre les Roms, l'assimilation immigration délinquance, puis les provocations de Guéant : les Français auraient *"le sentiment de ne plus être chez eux"* à cause d'une *"immigration incontrôlée"*.

Une semaine plus tard, le même Guéant ajoute que non seulement les agents du service public *"ne doivent pas porter de signes religieux, manifester une quelconque préférence religieuse mais les usagers du service public ne doivent pas non plus"*. Le ministre de l'Éducation Chatel décide ainsi d'écarter les mères de famille portant le foulard de tout accompagnement de sorties scolaires, au moment où il met en place le Conseil scientifique sur la discrimination à l'École.

La laïcité, c'est la garantie de la liberté de conscience de tous et de l'indépendance des services publics. Elle est menacée par l'entreprise de destruction des emplois dans l'Éducation, la Justice, la Santé... Elle est foulée au pied par un président qui ne cesse de rappeler *"les racines chrétiennes"* de la France. Elle est insultée par les discours islamophobes qui préparent un rapprochement politique avec l'extrême droite. Ce ne sont pas les musulmans qui *"posent problème"*. C'est la politique antisociale de ce gouvernement.

C'est pourquoi, la FERC-CGT s'est associée à l'Appel à la manifestation nationale du samedi 28 mai "contre le racisme, la politique d'immigration du gouvernement et pour la régularisation des sans papiers". Elle appelle à contribuer activement à son succès.

Montreuil, le 6 avril 2011
Communiqué de la FERC-CGT

d'ailleurs nous sommes d'ici

MOBILISATION NATIONALE ET UNITAIRE CONTRE LE RACISME,
CONTRE LA POLITIQUE D'IMMIGRATION DU GOUVERNEMENT
ET POUR LA RÉGULARISATION DES SANS-PAPIERS

28 MAI 2011
PARTOUT
EN FRANCE

Editorial

*Patrick Désiré,
Co-secrétaire général*



Le 19 avril, le gouvernement a réuni les organisations syndicales de la Fonction Publique pour une négociation salariale dans le cadre du dialogue social.

L'intérêt de ce "rendez-vous salarial" était très limité puisque le ministre en charge de ce dossier avait déjà annoncé à toute la presse, que le point d'indice, qui est la référence du traitement des fonctionnaires, serait gelé en 2011 et 2012.

Il s'est donc contenté de proposer aux organisations syndicales une série de "mesurettes" catégorielles pour partie.

Le gouvernement par le biais de prime de fonction et de résultats remet en cause tout le système de rémunération des fonctionnaires.

L'introduction d'une part de rémunération au mérite, modulable selon les compétences et le poste tenu, en complément de la part fixe, ouvre une autre conception de la gestion des ressources humaines et entraîne une disparité importante entre les agents.

Face à l'inflation galopante, + 0,8 % pour le seul mois de mars, l'ouverture de négociations sur l'augmentation du point d'indice est la mesure la plus juste et devient incontournable.

Il faut aussi rappeler, dans toute discussion à venir, la nécessité de rattrapage de la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2000, ce qui représente près de 10 %.

Pour les fonctionnaires comme pour la majorité des salariés de notre pays, le débat sous-jacent à ce gel des salaires est la question du partage de la valeur ajoutée, et donc de la répartition des richesses entre le travail et le capital.

En 2009, les entreprises du CAC 40 ont réalisé 47 milliards d'euros de bénéfices ; 76 % de cette somme a été reversé aux actionnaires.

Pour l'instant, le gouvernement n'apporte aucune réponse aux attentes légitimes des personnels.

Cette situation devient de plus en plus insupportable pour des millions de fonctionnaires.

Pour changer cette situation, il faut construire une réponse syndicale dans l'unité la plus large pour obtenir une augmentation de salaire immédiate.

L'appel de huit organisations syndicales (CGT, FO, CFDT, CFTC, CGC, FSU, Solidaires, UNSA) à la mobilisation le 31 mai, est une première étape.

La mobilisation des personnels et de leurs organisations syndicales constituera un élément essentiel pour placer la question du pouvoir d'achat au cœur des débats des prochaines échéances démocratiques de notre pays.

Montreuil, le 18 mai 2011

Des nouvelles du Japon par le syndicat Zenroren

4 avril - Nous avons survécu un autre week-end et les cerisiers commencent à fleurir à Tokyo. Il n'est pas aisé de brosser un tableau complet des catastrophes...

Plus de 15 000 personnes sont toujours portées disparues. La vague a tout emporté sur son passage et la police pense que de nombreux disparus ont été emportés vers l'océan Pacifique.

Autre aspect important : les insuffisances d'une administration locale gérée sur des bases néolibérales pendant les deux dernières décennies ont été mises à jour de façon criante.

Enfin, concernant l'accident à la centrale nucléaire de Fukushima, il s'agit d'une catastrophe causée par l'Homme, et qui génère de graves incertitudes quant aux fuites de radiations dans l'air, l'eau de mer et l'alimentation, sans compter les risques du travail de reconstruction dans la partie est du Japon, notamment Fukushima.

Solidarité de la CGT...

... Ces catastrophes portent un coup immense aux travailleurs et au peuple japonais... Face à une situation aussi dramatique, il est vital que l'information soit transparente, et j'espère que les intérêts privés ne primeront pas sur le bien public. Au nom de la CGT..., je vous prie de transmettre tout notre soutien et toute notre solidarité aux travailleurs et au peuple japonais... Notre association de solidarité, *"L'Avenir social"*, a d'ores et déjà créé un fonds de solidarité d'urgence et le moment venu, nous étudierons avec vous les modalités de mise en œuvre de cette solidarité... *Bernard Thibault*

...Et de la CES

Elle tient, avant tout, à exprimer son soutien au peuple japonais et aux travailleurs du secteur de l'énergie...

La gravité de la situation doit imposer à l'Europe d'en tirer les conséquences et de veiller à garantir et renforcer la sûreté de son parc nucléaire en toutes circonstances, notamment dans des situations d'urgence...

*** Adressez vos dons par chèque à l'ordre de : "L'Avenir social/ Solidarité Japon" - 263, rue de Paris, case 419, 93514 Montreuil Cedex**

Les printemps de lutte en Europe : de Londres à Budapest

Le 11 mars dernier, le pacte pour l'euro a été adopté à Bruxelles.

Au nom des solidarités à renforcer face aux conséquences de la crise financière, on impose aux pays de la zone Euro des décisions insupportables socialement et dangereuses économiquement. De fait, il s'agit de la mise sous tutelle des nations, et pour donner des gages aux marchés financiers, des coupes claires sont opérées dans les dépenses publiques, tout en réduisant encore les cotisations sociales des employeurs et en transférant le fardeau vers le monde du travail sous la forme d'une hausse de la TVA. C'est le risque d'instaurer **la constitutionnalité de la rigueur**, en inscrivant dans le marbre la non indexation des salaires, le traitement unilatéral des retraites.

Les chefs d'états à l'initiative du pacte (notamment le front Sarkozy/Merkel), veulent vider de son sens toute négociation collective et accord négocié. Ainsi, tout le système des conventions collectives se trouverait menacé.

Sur la question des salaires, il n'est jamais fait mention des niveaux croissants d'inégalités, de l'écart qui se creuse entre riches et pauvres, ni des banquiers et de leur appétit gargantuesque pour les bonus.

Or, pour la CGT, ce qui handicape nos économies, ce n'est ni le "coût du travail", ni l'étendue des services publics, ni la protection sociale et les droits sociaux. C'est le coût du capital, c'est-à-dire la part des richesses créées par les travailleurs qui est mobilisée pour servir les détenteurs de capitaux, au détriment de l'emploi, des salaires, de l'investissement

productif et de la protection sociale. En France, cette part a été multipliée par deux depuis trente ans. Les entreprises bénéficient de 172 milliards d'euros d'aides et d'exonérations fiscales et sociales. C'est aux banquiers, et non aux salariés, de payer la note de leurs grandes imprudences.

Par exemple, pour résoudre la crise irlandaise, la banque européenne a rassemblé les fonds à un taux d'intérêt de 2 % pour

les fournir aux Irlandais à 5 % : bénéfice pour la banque, pénurie pour le peuple !

La CGT propose des mesures tels un contrôle plus efficace des servi-

ces financiers, l'émission d'euro-obligations, une aide accrue à l'emploi des jeunes, un programme d'investissement industriel durable.

Nous avons besoin d'un pacte de progrès social !

Quand les gouvernements européens s'entendent pour imposer dans chaque pays des choix politiques, des contraintes économiques et sociales identiques, le syndicalisme a impérativement besoin de se rassembler et de mobiliser à l'échelle européenne.

C'est le sens des mobilisations qui ont lieu à Londres, Bruxelles, Paris, Berlin et Budapest (...) à l'appel de la CES, seule organisation sociale européenne à rejeter clairement le pacte de compétitivité.

Catherine Perret



Euro manif, Budapest, 9 avril 2011

Londres : "C'est la plus grande manifestation depuis une génération"

On n'avait pas vu cela depuis celle contre la guerre en Irak en 2003 ! Samedi 26 mars, ils étaient 250 000 à 300 000 contre la cure de rigueur imposée par David Cameron avec gel des salaires des fonctionnaires et suppression de plus de 300 000 emplois publics. La CGT et la CES ont participé à cette manifestation en envoyant une délégation à Londres. "À Londres aujourd'hui, à Berlin,

Bruxelles, Riga, Madrid la semaine dernière, à Budapest bientôt, les travailleurs et leurs familles sont en marche pour une alternative... Vous voulez, avez besoin, méritez... de bons emplois, de bons services publics, des actions pour la croissance, l'égalité, la solidarité dans une société juste. Les gens en Europe sont invités à payer le prix de la folie des marchés financiers (...). Nous

n'allons pas laisser les riches devenir plus riches et les pauvres, plus pauvres. L'argent devrait être pris où il peut être trouvé, dans une taxe Robin des Bois, par exemple, et une fiscalité équitable. Nous ne laisserons pas les salaires baisser et les PDG recevoir des millions en primes. L'argent ne doit pas venir de vous, pas de votre masse salariale (...)." **Bernadette Ségol, pour la CES**

Assurance chômage, retraite complémentaire, emplois des jeunes...

Pourquoi la CGT ne signe pas ?

2011 apporte son lot de négociations conformément à l'agenda social prévu par le gouvernement, avec l'accord du MEDEF et d'organisations syndicales qui ont eu tôt fait d'oublier les luttes sur les retraites.

La CGT a refusé de se couler dans un cadre de négociations qui ne tient pas compte des conséquences de la crise financière sur l'emploi et le pouvoir d'achat des salariés.

► Sur la question de l'indemnisation du chômage

La convention n'améliore pas les droits des 4 millions d'inscrits à Pôle emploi ; seules 10 000 personnes seront concernées par l'amélioration des droits à indemnisation/invalidité (notamment, le cumul de la pension d'invalidité avec l'allocation chômage) et les saisonniers.

Le coût de ces deux mesures est évalué à environ **20 millions d'euros** par an. Par contre, le texte acte une baisse des contributions patronales et salariales, le bénéfice net pour le patronat est évalué à **2 milliards d'euros**.

C'est cent fois plus que le coût des mesures inscrites aux articles 2 et 3 en faveur des handicapés et des saisonniers.

Le MEDEF a obtenu que cette baisse des cotisations perdure jusqu'en 2016. Pour Laurence Parisot, tout est précaire, la vie, le travail et même l'amour... sauf la baisse des cotisations patronales !

Actée dans ces conditions, la baisse des cotisations revient à admettre dès aujourd'hui qu'il faudra réduire les droits des chômeurs lors de la prochaine convention.

Pour la CGT, face à la violence de la crise et les centaines de milliers de personnes qui sont venues grossir les rangs de l'assurance-chômage, face au développement du sous-emploi et à la précarité grandissante, face au 1,5 million de chômeurs en longue durée, il aurait été nécessaire d'améliorer les droits des chômeurs en intégrant beaucoup plus de personnes (une sur deux seulement est indemnisée) et en les protégeant plus longtemps. C'est ce que préconisait d'ailleurs l'OCDE dans un rapport rendu au Conseil d'orientation pour l'emploi en février.

D'ores et déjà, le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage est en baisse, tandis que celui des titulaires des minima sociaux (ASS, RSA,...) explose !

► Sur la question de la retraite complémentaire (arrco, agirc)

Les négociations ont été très difficiles, en partie par la volonté déterminée du gouvernement et du MEDEF d'acter le recul du droit de départ à la retraite à 62 et 67 ans, dans le régime complémentaire. Les organisations syndicales (CFDT, FO...) ont bien vite accepté ce recul et s'empres- sent aujourd'hui de signer, au mépris des millions de manifestants qui leur faisaient confiance lors des mobilisations.

Il va sans dire que ce ne sont pas ceux qui hurlaient le plus forts sur le retrait de la loi qui semblent les plus constants dans la durée.

► Sur la question des mesures pour l'emploi et l'insertion des jeunes

Il s'agit d'une négociation syndicats/patronat : la position du MEDEF se résume à de l'affichage de mesures totalement politiciennes et inefficaces.

Il s'agit en premier lieu de ne pas parler du financement par les entreprises, comme si une meilleure formation, qualification et insertion n'avait aucune incidence sur la création de richesses dans l'entreprise et dans le pays.

Les questions de justice, d'égalité et de cohésion sociale n'intéressent manifestement pas les organisations patronales.

Emploi, transports, logement, restauration, voici les thèmes en cours de négociations.

Sur le premier point, la CGT a refusé que des dispositifs à minima, et le plus souvent inopérants, ne soient financés sur les fonds de la formation professionnelle continue des salariés ou sur les fonds pour l'emploi des cadres. Concernant le logement, la CGT insistera sur la nécessité de redonner des moyens au logement social des œuvres universitaires et des foyers de jeunes travailleurs.

En matière d'entrée dans la vie professionnelle, la CGT a porté le principe de mise en place d'un CIF (congé individuel de formation) jeunes. Celui-ci permet de travailler efficacement sur les sorties actuelles sans qualification du système scolaire, de donner du contenu à notre revendication de "nouveau statut du tra-

vail salarié" et un droit à la formation tout au long de la vie attaché à chaque salarié actif ou en recherche d'emploi, et incombant à la responsabilité de l'employeur.

Nous avons porté également le tutorat en entreprise, permettant à la fois une entrée accompagnée des jeunes, une transmission des savoirs et savoirs faire, notamment industriels, un droit à allègement du temps de travail et départ anticipé, une reconnaissance de l'expérience professionnelle des travailleurs en fin de carrière.

Site FERC-CGT : revendications des jeunes

Services publics : tous gagnants !

La campagne CGT sur la "reconquête des services publics", avec quatre initiatives nationales préparant une **grande mobilisation au 4^e semestre 2011**, permettra de débattre avec les personnels de l'avenir des services publics et sera donc un appui à notre campagne élections professionnelles d'octobre 2011.

• **Premier rendez-vous à Montreuil entre les 17 et 22 juin** (date restant à définir) avec B. Thibault sur le thème : "Service public et développement durable". Plusieurs tables rondes sont

programmées (chercheurs, militants CGT...), en particulier sur le service public de santé face à l'industrie pharmaceutique.

Pour la CGT, le développement humain durable nécessite une autre conception des services publics. Il s'agit d'imposer la reconnaissance de "biens publics

mondiaux", de développer une politique cohérente de l'énergie, de l'industrie et de l'environnement, mais aussi de créer les conditions d'un mieux vivre au travail et hors travail, qui passe inévitablement par un investissement sérieux dans des services publics suffisants et adaptés. Il nous faut aussi inventer de nouveaux services publics (petite enfance par exemple). Construire un développement économique axé sur le progrès social et la préservation des ressources naturelles est notre ambition. Les services publics peuvent y aider !

• **Le second rendez-vous CGT prévu à Toulouse, en septembre**, sur le thème : "Service public et Contrat Social", portera un regard international sur la question.

• **Deux suivront en octobre et décembre** : "Service public et développement économique" et "Politiques et financements publics".



Catherine Perret

Emplois Vie Scolaire * :

intensifier l'activité syndicale pour gagner des droits !

Du nouveau sur les appels des Conseils de prud'hommes

Deux Cours d'appel (Montluçon, Amiens) confirment le jugement des Conseils de prud'hommes qui donnent raison aux salariés et à leurs représentants syndicaux.

- Requalification du CDD en CDI, licenciement sans cause réelle et sérieuse (et 13 271 € d'indemnités) à Amiens.

- Requalification du CAE (deux contrats successifs de plus de 18 mois en CDI, défaut de formation et annualisation abusive du temps de travail (et 11 219 € d'indemnités) à Montluçon.

Sur ce dernier dossier, la contestation portait sur un temps de travail de 34 h hebdomadaires effectives pour un contrat portant 26 h et un bulletin de salaire relevant un paiement de 20 h.

Le principal du collège responsable a argué qu'il s'agissait de compenser les vacances scolaires.

La Cour d'appel a statué conformément au Code du travail en rappelant que la modulation ne peut excéder 26 h hebdomadaires, que les heures au-delà doivent

être majorées de 25 %, que lors de la fermeture d'un établissement au-delà de la durée légale des congés payés, une indemnité doit être versée, qui ne peut être confondue avec lesdits congés payés.

➔ **Sur la question du droit à formation**, est précisé : "Le CAE prévoit des actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire [...]. Il ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et il est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience. Or, il n'a bénéficié d'aucune mesure d'accompagnement, ni action de formation, et encore moins de mise en oeuvre de validation des acquis". **Art. L. 5134-22, L. 6314-1 du Code du travail** (qui prévoit aussi 80 h de formation).

Cette formation doit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'art. L. 335-6 du Code de l'Éducation *, ou doit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle.

L'objectif de nos démarches syndicales est bien de s'appuyer sur le droit, en l'occurrence le Code du travail, et les jugements et confirmation des Conseils des

prud'hommes. Faire respecter les contrats et améliorer les conditions de travail et d'insertion de nos collègues en CUI sans attendre, au détour d'un licenciement le plus souvent abusif, qu'ils saisissent ces mêmes conseils.

Il est important de rappeler que le Code du travail, en cas de requalification d'un CDD en CDI, prévoit qu'il y a réintégration si les deux parties sont d'accord, sinon cela donne lieu à versement d'indemnités.

Or, l'État ne peut accepter l'arrivée de CDI de droit privé dans une administration qui ne le prévoit pas. La CGT ne le préconise pas mais défend un statut à part en entière pour de vrais métiers.

Cependant, dans la "vraie vie", nos collègues ont perdu leur emploi et se retrouvent le plus souvent dans des situations financières très difficiles.

Ne faut-il pas que le syndicat CGT agisse avant que ces collègues soient exclus de nos écoles et de nos établissements ?

Catherine Perret

* Pétition unitaire EVS : sur notre site

Répertoire des qualifications professionnelles : www.cncp.gouv.fr

Victoire de la CGT : Naïma contractualisée !

La CGT Éduc'action du GRETA de la Dracénie a acté début 2011 d'une feuille de route : lutte contre la précarité et contractualisation des vacataires non titulaires.

Nous avons choisi de dénoncer deux contrats de vacations sur des postes de "coordonnatrice" et exigé leur transformation en contrat CDD.

Pressions, harcèlement, propos sexistes et injurieux, volonté de nuire et déstabiliser... s'en sont suivis sur l'une des personnels en vacation...

Nous avons dû effectuer une main courante au commissariat, demander une protection juridique au rectorat et... alerter les CFC de l'académie de Nice... parce qu'une vacataire ultra précaire et sans protection demande un contrat.

Cela a réveillé le DAFPIC qui a... dû recevoir les protagonistes à la demande de la CGT Éduc'action du Var !... Se sont enchaînés de nombreux rendez-vous ! L'ensemble a permis de regagner le contrat promis !

C'est une belle victoire ! Il nous faut aujourd'hui... porter la question du devenir des GRETA et lancer une campagne de syndicalisation chez les personnels non-titulaires !

Marie-Dominique Fièvre
Section syndicale GRETA de la Dracénie

Carte scolaire 2011...

Fortes mobilisations dans les départements, communes, établissements

➔ Exemple : en Loir-et-Cher, le compte n'y est pas !

Depuis janvier, les initiatives se sont multipliées pour dénoncer la casse du service public, orchestré par les services de l'IA. Une vingtaine de postes perdus dans le 2^e degré, dont trois en SEGPA, ce qui aura pour conséquence des classes à effectifs au-dessus des maxima autorisés et des doubles niveaux ; 16 postes perdus dans les écoles (26 fermetures pour 10 ouvertures) et des cas laissés "en suspens" en attendant la rentrée (même Base Élèves prévoit des effectifs nettement supérieurs à ceux annoncés par l'administration !)... Avec les conséquences habituelles : surnombres des effectifs dans les classes (28 en collège, 30 en lycée), mauvaises conditions d'apprentissage pour les élèves, conditions de travail désastreuses pour les personnels (avec 80 compléments de services dont la plupart n'a aucune justification pédagogique, la hausse très nette des heures supplémentaires, des mesures de cartes scolaire). **L'ensemble de la communauté éducative (organisations syndicales des personnels, des chefs d'établissement, FCPE, PEEP) mais aussi l'Association des Maîtres Ruraux, se sont insurgés contre cet état de fait.** La mobilisation a pris de multiples formes : manifestations (jusqu'à 800 personnes dont 150 enfants), opération "collège mort" (à Vineuil, 99 % de grévistes chez les enseignants, surveillants, personnels administratifs et aucun élève présent), vœux en CA pour refuser collectivement les heures sup., "mur" de cartons devant l'IA symbolisant les écoles touchées... Lors du CDEN actant la carte scolaire, les deux projets 1^{er} et 2nd degrés ont été rejetés à la quasi totalité des participants et les deux vœux présentés par les organisations, avec le soutien de la CGT Éduc'action 41, ont été adoptés à l'unanimité. Malgré la parution finale du projet, la mobilisation n'en restera pas là...

Christine Bariaud, CGT Éduc'action 41

Le CNED, c'est terminé !

Le 21 février au matin, les 24 mises à disposition (MAD) sont convoqués par mail à une réunion à 14h. Le délégué sur site de Lyon et l'adjoint DRH auraient obtenu ce matin même un entretien téléphonique avec la DRH du rectorat concernant les postes de MAD pour la rentrée 2011.

Les informations sont les suivantes : le Rectorat reprend 12 postes de MAD. Une liste nominative a été donnée : aucune négociation n'aurait été possible. Le rectorat aurait choisi les MAD rappelés sur le critère des matières enseignées. Puis, on nous annonce que la liste va être donnée. Panique de certains collègues : quelle liste...? La liste de ceux qui peuvent rester !

Ainsi, certains MAD au CNED depuis 30 ans, 10 ans, 6 ans... responsables de formations comptant un grand nombre d'inscrits, voient leur travail et investissement, et même leur personne, brutalement voués à l'inexistence : ils n'ont même pas été nommés ! La question est posée du fonctionnement du CNED en l'absence des collègues retirés : réponse laconique de l'adjoint du DRH, ça s'est passé à Grenoble, il y a eu des glissements de tâches...

Depuis cette date, rien : aucun MAD retiré n'a été convoqué individuellement par la DRH du CNED, pas un mot sur le travail accompli, sur comment envisager le travail jusqu'en août... Et toujours aucune communication sur les préconisations contenues dans le dossier déposé par le recteur Leroy sur le bureau du ministère et concernant l'avenir des sites.

Nous sommes tous convoqués le surlendemain à la DRH du rectorat, y compris les collègues en congé maladie qu'on me demande d'avertir... Il m'est demandé d'envisager le retour en présentiel (devant élève) ou sinon d'élaborer un projet professionnel. Sont évoqués les CIO et les CDI. J'évoque la formation adulte mais sans réponse précise sur les possibilités. L'administration me propose de la rappeler dans 15 jours pour lui faire part de l'avancement de mon projet, mais que je peux aussi rappeler à ma convenance si besoin d'informations. Je rappelle donc avec une collègue le lundi 28 pour obtenir davantage de précisions sur l'éventail des possibilités, mais sans succès : nous allons recevoir une convocation pour la fin du mois (effectivement, le 28 mars).

Certains de nos collègues ont été reçus pour un second entretien dont parfois ils sont ressortis très affectés : pression pour développer rapidement un projet professionnel ; reproche de parler de ce qu'on doit boucler au CNED au pas de course (programmation de cours rentrée 2012...) pour nous pousser vers la sortie : **le CNED, c'est terminé !**

Bernadette Castets
Déléguée de section CGT Educ'action CNED

COP

Une journée pour défendre le service public d'orientation de l'EN

Le 18 mars 2011, 200 Conseillers d'Orientation Psychologues se réunissaient à Paris, à l'appel de la FSU, SUD Educ'action et de la CGT Educ'action.

L'AG du matin a d'abord permis d'évoquer le projet de décret définissant les nouvelles missions des COP, présenté au CTPM deux jours plus tôt, et rejeté par les trois organisations présentes.

S'il intègre quelques éléments revendiqués par les organisations syndicales (priorité accordée au public scolaire et maintien du titre de psychologue), le projet comporte encore de nombreux éléments d'inquiétude : la participation au service dématérialisé, notamment, qui apparaît sur le même plan que les activités en CIO et en établissements scolaires, et la priorité accordée aux publics porteurs de handicaps, décrocheurs ou primo-arrivants, laissant aux enseignants déjà surchargés, le travail de suivi et de conseil attendu par les élèves.

Puis les témoignages des collègues venus de toute la France ont montré qu'après le désengagement financier des conseils généraux, ce sont maintenant les rectorats et le MEN qui "sont à la manœuvre", fermant ou regroupant des CIO, supprimant des postes administratifs, et préparant ainsi, à marche forcée, la mise en place du Service Public d'Orientation et ses lieux uniques qui regrouperont CIO, Pôle emploi, missions locales... et dont les textes d'application vont paraître.

Un appel commun en direction des régions et des partenaires sociaux qui siègent dans les CCREFP (comités régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle) a été décidé afin d'y porter notre analyse.

Pour nous, la mise en place du Service Public d'Orientation, en niant la spécificité de l'orientation scolaire, impose un modèle éducatif uniquement préoccupé d'insertion, ce que nous refusons.

Corinne Houillon-Revolte
Collectif COP de la CGT Educ'action

Forces de police à l'École Normale Supérieure

"Ce mardi 19 avril 2011, à 6h00, les forces de police sont entrées dans l'enceinte de l'École Normale Supérieure rue d'Ulm pour évacuer les locaux de la direction occupés par les étudiants et personnels en lutte contre la précarité dans la Fonction Publique et leur établissement en particulier.

La FERC et la FERC Sup CGT condamnent avec fermeté cette provocation supplémentaire de la directrice de l'ENS qui exprime, une fois encore, tout le mépris et la suffisance dont elle a su faire preuve à l'égard des personnels contractuels précaires (...) : plus de trois mois à ignorer les personnels, leurs revendications et leurs demandes répétées d'ouverture de discussions, (...) et, aujourd'hui, la décision de demander aux forces de police d'intervenir. (...)

Le syndicat FERC Sup CGT (...) porteur d'un projet de protocole de crise (...), demande (...) une issue rapide à la crise et que soit enfin reconnue la dignité des personnels précaires de l'établissement".

Extraits du communiqué de presse FERC et FERC Sup CGT

Livret de compétence... en couleur et stocké !

Dès la rentrée 2011, sera mise en œuvre, dans le primaire, la version numérique du fameux Livret personnel de compétences.

Cet outil d'évaluation, vendu comme révolutionnaire par le Ministère, suivra les élèves de l'école élémentaire à la fin de la scolarité obligatoire. En l'utilisant, nous sommes censés attester la maîtrise des sept compétences du socle commun. Sa numérisation, avec risque de surveillance politique et sociale qu'elle représente, nous oblige à voir de plus son fonctionnement, et la communication faite aux parents. Tout en démontrant l'inefficacité de ce livret, nous mettrons l'accent sur ses conséquences sociales désastreuses.

Concernant les parents, une brève note préambulaire leur indique que le livret est un outil "permettant de suivre la progression des apprentissages de votre enfant à l'école et au collège". Un des buts serait donc une communication plus claire auprès d'eux sur les capacités de leurs enfants. Cette communication se résume donc à un livret de 25 pages, sur support numérique (non lisible pour certaines familles !), contenant des entrées plus ou moins abscones (Palier 2 compétence 6 : avoir conscience de la dignité de la personne humaine... vaste programme). Il est ardu de croire qu'il s'agit d'un outil efficace à destination des parents.

toutes ? Prenez crayons et papier, vous avez 5 minutes. Si votre propre livret de compétence est bien rempli, il faut 28 h et plus, ce qui sera compliqué à caser dans les 24 h de réunions pour tous les conseils et réunions avec les parents. Une fois de plus, difficile de croire que le livret est fait pour améliorer l'efficacité des enseignants.

Alors... pourquoi ce livret ?

Sachant qu'il sera mis en ligne -comme Base Élève- et suivra l'élève jusqu'à la fin de sa scolarité obligatoire, il ne faut pas être paranoïaque pour s'apercevoir qu'il y a anguille sous roche. Cela est d'autant plus le cas que, non seulement, le livret

peut être transmis au lycée, mais également dans les centres de formation d'apprenti. Envisager qu'à terme, ce livret puisse tomber entre les mains des entreprises ne paraît pas saugrenu. À plus court terme, difficile de ne pas y voir un outil parfait pour les dérogations au collège, ce qui laisse augurer du meilleur pour la ségrégation sociale !

Attendons avec impatience la prochaine "grande réforme scolaire" de la droite avec la restauration du livret ouvrier de Napoléon. De plus, il sera en couleur et stocké sur les serveurs de l'État...

Benjamin et Yvon Guesnier
CGT Educ'action 06

Entretiens de carrière : nouvelle gestion des personnels

En bon DRH qu'il est, Luc Chatel trouve que les personnels de l'Éducation Nationale ne sont pas assez encadrés et "accompagnés". Il a donc décidé d'expérimenter une "nouvelle politique de ressources humaines", axée sur le "Pacte de carrière" : l'entretien d'évaluation, rendu public en janvier 2011 alors que les premiers enseignants ayant 2 ans ou 20 ans de service (dans une circonscription test par département) étaient reçus depuis décembre 2010. L'administration a même envisagé la possibilité d'un transfert de compétence (l'évaluation) en direction des CPC, voire des directeurs. Les premiers échos révèlent l'inutilité desdits entretiens. En effet, l'administration offre peu de solutions en termes de formation continue. Personne n'est dupe de l'objectif à long terme.

On ne peut que s'étonner de cette pseudo expérimentation dont on connaît la généralisation prochaine. Le décret du 28 juillet 2010 a supprimé la note chiffrée dans la Fonction publique. Mme Théophile (DRH du MEN) a d'ailleurs confirmé l'intégration, à terme, de ces entretiens dans le futur système de notation des enseignants. L'appréciation des fonctionnaires d'État repose désormais sur une évaluation écrite découlant de l'entretien professionnel annuel. Avant d'être formelle et infantilissante, la note chiffrée est un repère objectif et collectif sur lequel les personnels peuvent s'appuyer pour apprécier leur évaluation. M. Tron ne s'en cache pas : cette contre-réforme a pour objet de mettre en place une nouvelle gestion des personnels, dans la lignée du livre blanc sur la Fonction publique de M. Silicani d'avril 2008. Il y est question d'employeur public, de performance, d'individualisation, de rémunération variable... À l'inverse, les critères d'évaluation, les repères collectifs et les missions de services publics ne sont pas au cœur des préoccupations...

Cette régression n'a de sens qu'au regard de la mise en place d'une rémunération dans laquelle la part variable (existante dans la "Prime de Fonction et de résultat" de nos collègues ATSS) doit prendre une place croissante, jusqu'à 25 % selon les cas.

La CGT s'oppose à cette suppression de la note chiffrée, destinée à mettre les personnels en concurrence, dans un contexte de réduction drastique des effectifs, et à placer les missions de services publics sous la coupe de la rentabilité. Une fois de plus, l'argumentation de la réforme donne une allure de modernisation à une mesure avant tout régressive pour les personnels et les usagers.

Jérôme Sinot et Fabienne Chabert



Le second argument mis en avant par le ministère est son utilité pour le monde enseignant. Il permettrait de mieux suivre la formation de l'élève (avec une évaluation sommative...) pour l'élaboration des PPRE. D'après le Code de l'Éducation (Art. D311-8), les compétences du livret doivent être validées en conseil de cycle. Pouvons-nous valider le palier "Principaux éléments de mathématiques" ? Prenons une école moyenne -2 CP, 2 CE1, chacune des classes à 28 élèves-, ayant eu la chance d'être une des rares à ne pas avoir été touchée par une mesure de carte scolaire. Il y a 46 compétences à valider à la fin du CE1. Sachant qu'il faut 20 secondes pour valider chacune, combien de temps faut-il au conseil pour les valider

Circulaire de rentrée 2011...

Feu le collège unique et la démocratisation de l'École !

La "priorité absolue" reste la maîtrise du socle commun et la personnalisation des parcours des élèves.

Des expérimentations ou des mesures sont envisagées :

- évaluation nationale, en 5^e et au 3^e trimestre, portant sur deux compétences du socle pour "disposer d'informations statistiques",
- 3^e "prépa professionnelle" pour "diversifier les parcours au collège",
- "aménagements" en 4^e permettant la "découverte des métiers".

Il s'agit de "valoriser" l'apprentissage à travers le DIMA * réhabilité. Dès 15 ans, les collégiens peuvent s'inscrire en CFA en restant sous statut scolaire. Quid du socle commun ?

Les collégiens acquièrent la compétence à s'orienter : le "parcours de découverte des métiers et des formations" se déroule dans les enseignements et sur les temps d'information.

L'efficacité du livret personnel de compétences dépend "de la régularité et de la qualité des évaluations" menées.

L'accompagnement personnalisé est mis en place en début d'année. Des "modules de mise à niveau" sont assurés par le professeur de l'élève en 6^e, un autre professeur du collège ou, pour les plus en diffi-

culté, par un professeur des écoles ou un enseignant de Segpa.

Les contrats d'objectifs, expérimentés dans certains Rar, associant collège et écoles du secteur, sont encouragés pour favoriser la dynamique de "l'école du socle commun" et permettre une évaluation des performances de l'établissement.

Les dispositifs Éclair, ERS, internats d'excellence sont renforcés. Le rôle d'appui des équipes mobiles de sécurité (EMS) est renforcé. L'assouplissement de la carte scolaire se poursuit.

Ainsi le palier d'orientation en fin de 5^e réapparaît et "l'école du socle commun" est quasi instituée.

Les enfants des milieux les plus défavorisés -sans "talent" ni "mérite" !-, devraient être exclus de la scolarité obligatoire, voire de l'acquisition du socle commun !

Contrairement aux idées reçues, ce n'est pas l'excès mais l'insuffisance de démocratisation qui mine la réussite au collège.

Nicole Hennache

* Dispositif d'initiation aux métiers en alternance

Histoire des Arts : l'épreuve option bricolage !

Après une année expérimentale, où les personnels se sont débrouillés comme ils ont pu en faisant passer l'épreuve aux élèves volontaires, les corps d'inspection concernés semblent vouloir rattraper les effets inégalitaires de l'effet d'annonce présidentiel.

Dans certaines académies, on distribue des grilles d'évaluation, on conseille les jurys pour éviter les dérives et tenter de trouver une cohérence d'ensemble à toutes les pratiques, surtout en matière d'évaluation. Tant mieux pour les élèves mais quelle impression de grand bricolage pour un examen national !

Les personnels ont souvent pris les choses en main depuis l'an dernier, dans un souci de qualité pédagogique. Mais quand le ministère demande d'appliquer ce vœu présidentiel, c'est l'enseignant qui assume en temps de travail supplémentaire. On imagine le nombre d'heures de concertation pour toutes les matières concernées !

Autre problème de taille, les modalités de passage sont très inégales selon les académies et les établissements ; certains élèves l'ont déjà passé, d'autres pas ! Tout doit être bouclé avant le 20 mai pour un bilan national. Pour constituer des jurys, des chefs d'établissement ont proposé à des personnels administratifs et ATOSS d'être membres de ces jurys !

Cet examen n'étant pas prévu au budget des rectorats, on "propose" aux enseignants de faire passer l'oral gratuitement... Les collègues doivent donc faire pression pour que ce soit sur le temps de travail ou en heures supplémentaires.

Décidément, cette noble matière qu'est l'Histoire des Arts est traitée avec le plus grand amateurisme et un manque de sérieux manifeste !

Quand on méprise à ce point un enseignement, ce sont l'enseigné et l'enseignant qui trinquent.

Benoît Drouart, CGT Educ'action 60

► Ensemble, refusons le livret de compétences !

La Commission Exécutive du 25 mars avait inscrit à son ordre du jour la question du livret de compétences afin de définir un positionnement clair à diffuser auprès des collègues, enseignants de collège, mais aussi du primaire et du lycée professionnel.

Rappelons que ce nouveau livret conditionne désormais l'obtention du diplôme national du brevet. Il est composé de 98 items classés en 7 compétences, qui doivent chacune faire l'objet d'une évaluation spécifique, ce qui représente une charge de travail démentielle pour qui veut la mener sérieusement.

Mélangeant sans discernement connaissances et comportements, savoirs scolaires et acquis strictement socioculturels, le livret est une parfaite illustration du "gouvernement par l'instrument". En apparence inoffensif, cet outil institue en réalité un socle commun qui n'était jusqu'alors que purement incantatoire.

Désormais, ce livret officialise et renforce un tri sélectif entre élèves.

Notre CE a donc décidé d'appeler les collègues de collèges à agir collectivement, au niveau de leur établissement, sinon plus largement, en refusant de renseigner le livret partout où cette décision est possible, ou, le cas échéant, en validant tous les items pour tous les élèves de 3^e. Il est souhaitable d'accompagner cette décision d'un texte explicatif, en direction des parents notamment.

► L'école de la construction du genre

La sanction a-t-elle un genre ? D'après une thèse récente en sciences de l'éducation, elle serait masculine à 80 %. L'auteure * a mené une enquête dans quatre collèges et analysé plus de 6 000 sanctions. Il en ressort que 83 % des sanctions pour indiscipline sont infligées aux garçons, 91 % concernent les atteintes aux biens et aux personnes.

Au-delà des explications avancées, plus ou moins convaincantes et "biologisantes" (immaturité, hormones, rite de passage, manque d'autorité...), il semble que l'appareil punitif scolaire se soit éloigné de son objectif premier d'éduquer par la sanction et se soit involontairement transformé en "fabrique de la virilité" qui reproduit à son insu les stéréotypes de la masculinité (force, provocation, indiscipline, violence...). Ce constat est corroboré par de récentes études en sociologie de l'éducation montrant que les interactions entre enseignants et élèves, et entre élèves eux-mêmes, sont insidieusement affectées par les stéréotypes du féminin. Les filles apparaissent sérieuses mais pas forcément brillantes, dociles mais pas forcément créatives...

C'est donc au niveau de la formation des enseignants, si elle n'était moribonde, qu'il faudrait agir afin que de la maternelle à l'université, l'équipe éducative soit sensibilisée et vigilante.

* Sylvie Ayral, "La fabrique des garçons - Sanctions et genre au collège", PUF

Anne-Sophie Leymarie

Proposition de programme de littérature terminale...

Où comment vider un programme de son contenu !

Le précédent n'était pas exemplaire mais avait le mérite de proposer des cadres culturels, forcément critiquables, et que l'on pouvait améliorer. La nouvelle proposition met l'accent sur les modes d'analyses, et ne donne plus aucun cadre littéraire.

Deux modes d'analyse sont proposés : par la relation avec l'iconographie ; par un mélange de lecture génétique et de théorie de la réception, lecture dite "dynamique". Ces deux modes de lecture sont déjà pratiqués de manière quasi systématique, dès que l'œuvre s'y prête, et effectivement, les élèves y sont sensibilisés au moins depuis la seconde. Elles sont souvent enrichies de lectures structuralistes ou psychanalytiques, d'approches sociologiques ou historiques dépassant les frontières de la seule réception de l'œuvre.

Alors, quelle est la spécificité de ce nouveau programme ?

Sur le plan des capacités attendues et des compétences à développer, on reste dans les contours fixés par l'ancien programme.

Sur la mise en œuvre, on touche au grotesque quand le programme propose avec candeur de mener l'analyse comparative des titres successifs d'une œuvre. Cela méritait d'être précisé.

On s'attendait, avec la réduction des horaires, à une modification significative des programmes. Pour penser cette modification, encore faudrait-il une réflexion qui s'intéresse à la question de la formation d'une culture littéraire et iconographique sans craindre de s'engager idéologiquement sur la façon dont peut se nourrir un esprit critique et cultivé. Ici, on n'a qu'une proposition molle et vide, dont l'idéologie principale reflète la commande que l'on imagine : vous proposerez un allègement des programmes visant une préprofessionnalisation dans les métiers de l'édition et sollicitant les nouvelles technologies, dont il est vrai, dans ce texte, on se gargarise de l'utilisation.

Pauline Schnegg, CGT Educ'action 30

Réforme du lycée : un rapport qui ne pose pas les bonnes questions

→ Quelques réserves préalables

Dans leur rapport remis au ministre le 15 mars dernier, les Inspecteurs Généraux font état d'un bilan en demi-teinte de la mise en place de la réforme du lycée. Ils l'expliquent par le caractère accéléré de cette mise en œuvre (moins d'un an), ce que la CGT Educ'action n'a cessé de dénoncer et dénonce encore pour la réforme STI2D aujourd'hui. Les Inspecteurs Généraux parlent aussi de difficultés pour l'accompagnement personnalisé et les enseignements d'exploration, mis en place sans véritable formation.

Afin que les enseignements d'exploration quittent leur image de prédétermination dans l'orientation pour prendre une image de découverte, le rapport envisage deux pistes : l'amélioration de l'information des élèves et la complémentarité entre établissements. La formation des enseignants (dont on sait par ailleurs qu'elle n'est pas la priorité du ministère) ne vient que bien après dans le rapport même si, dans leur conclusion, les Inspecteurs Généraux la considère comme nécessaire.

→ Plus de pouvoir à la hiérarchie, moins aux personnels

Au delà de ces quelques réserves, les Inspecteurs Généraux sont d'accord avec la politique développée par le ministre. À aucun moment ils ne remettent en cause le point central de cette réforme : l'autonomie des établissements. Bien au contraire, c'est le point nodal sur lequel il faut gagner selon eux. Chefs d'établissements se comportant en *managers* avec un rôle de pilotage pédagogique nécessitant des

compétences accrues, "pari de l'autonomie sur le point d'être gagné", conseils pédagogiques servant de base de réflexion pour les aménagements horaires, voilà les pistes retenues ! D'après le rapport, elles doivent être confortées et sont considérées comme des *"avancées [...] réelles mais fragiles"*. Une des seules réserves du rapport des Inspecteurs Généraux à propos de l'autonomie concerne le changement de pilotage, notamment académique, ce qui nécessiterait selon eux davantage d'implication des corps d'inspection dans le suivi de la réforme (on n'est jamais mieux servi que par soi-même !).

→ Une riposte nécessaire

Peu importe aux Inspecteurs Généraux que la majorité des personnels et des organisations syndicales soient en désaccord, peu importe l'accroissement de la concurrence entre personnels et établissements, peu importe que le service public d'éducation varie d'un lycée à un autre, ce qui compte (comme dans les autres domaines économiques et sociaux), c'est de toujours plus libéraliser, non pas parce que ça fonctionne, mais parce que c'est un dogme idéologique qui doit être appliqué aveuglément.

La CGT n'a de cesse de dénoncer cette libéralisation forcée. Lors du 7^e congrès de la CGT Educ'action en juin prochain, une des résolutions portée au débat traitera précisément de cette question de l'autonomie libérale appliquée dans nos écoles et établissements. Cela nous permettra de faire le point sur les attaques et d'organiser la riposte.

Samuel Serre

Réforme de la voie "Sciences et Technologies de la Gestion"

Le ministère a modifié, pour la rentrée 2011, l'appellation de la série STG en STMG (*Sciences et Technologies du Management (!) et de la Gestion*). Quelques modifications aussi dans les appellations de quatre spécialités : la *"Communication et gestion des ressources humaines"* devient *"Ressources humaines et communication"* ! Mais cela va bien au-delà du simple changement de nom. Les textes présentés à la Commission Interprofessionnelle Consultative du 4 avril prévoient une nouvelle structure pour la série. Le ministère propose l'abandon de la différenciation actuelle entre Première "communication" et Première "gestion". Il n'y aurait plus en Première qu'une seule formation commune à tous les élèves de la série STMG. En Terminale, les quatre spécialités actuelles seraient maintenues. Comme en STI2D et STL, accompagnement personnalisé, tutorat ainsi que stages passerelles et de remise à niveau sont introduits en STMG. Une enveloppe horaire globale est laissée à disposition des établissements pour les enseignements en groupes à effectif réduit, proportionnellement aux effectifs de la série, dans un rapport de 7 heures pour 29 élèves.

Ces propositions, en droite ligne des réformes du lycée, ne nous surprennent hélas pas. Leur but est d'imposer la politique déployée dans les voies générale et professionnelle ou en STI2D et STL. Dans la voie professionnelle, la fusion (rentrée 2012 ?) des Bac pro *"métiers du secrétariat"* et *"métiers de la comptabilité"* va dans le même sens : déprofessionnalisation et rentabilisation des moyens en gérant des flux d'élèves plus importants !

Alain Vrignaud

Réforme du lycée technologique : danger sur l'industrie

La filière technologique industrielle (STI), distincte de la voie générale et de la voie professionnelle, est attaquée par le gouvernement. Composée de douze options, dont les plus connues sont électrotechnique, électronique, génie civil et productique, avec un enseignement comportant une dizaine d'heures de travaux pratiques, c'est une filière de réussite.

Les élèves qui la suivent, souvent issus de milieux populaires et ayant rencontré des difficultés dans leur scolarité, sont relancés dans leurs études et la plupart obtient finalement un diplôme à bac + 2 de technicien supérieur (BTS ou DUT). Certains continuent leurs études et accèdent même aux grandes écoles où leur cursus est reconnu depuis longtemps.

Le ministère veut remanier de fond en comble cette filière.

Fini le fort marquage technologique. **Finis** les travaux pratiques sur systèmes professionnels, pourtant principal facteur de réussite des élèves. **Finie** la diversité des options. Des formations telles que bois, génie des matériaux, optique et d'autres... vont tout simplement disparaître. Le souci d'économie mais aussi la casse de cette filière de promotion sociale sont évidents.

Les contenus de la nouvelle filière ne permettront plus la réussite des nombreux élèves qui arrivent avec des difficultés. Mais nous sommes également très préoccupés par les conséquences sur l'industrie. Les nouvelles STI ne destineront plus les élèves au BTS. Ce sont désormais les élèves de bac professionnel qui y accéderont, mais avec un bac miné par la

réforme de 2008, et les contenus des enseignements du BTS devront être fortement revus à la baisse. Le diplôme sera dévalorisé, alors qu'il répondait aux besoins d'augmentation des qualifications et d'élévation de la culture générale.

Les entreprises, en particulier les PME qui recrutent ces jeunes, à la fois capables d'un travail d'analyse et porteurs d'un minimum de savoir-faire, ne trouveront plus de travailleurs correctement formés. Il existe alors un risque évident de régression industrielle et de délocalisation de ces entreprises à l'étranger ou, pour certains secteurs comme le bâtiment, de délocalisation "sur place", en faisant venir des étrangers qui seront évidemment maintenus dans un statut irrégulier pour mieux détricoter le droit du travail.

Une fois les PME parties, les grandes entreprises qui leur sous-traitaient du travail partiront également. Ce sont des centaines de milliers d'emplois et la structure même du monde du travail de notre pays qui sont mis en cause.

Quel gâchis alors que nous avons besoin de techniciens supérieurs dans la production mécanique, la transformation du bois, le bâtiment, ... et que ce besoin va s'accroître dans les années à venir. Dans le bois ou le bâtiment, nous ne répondons qu'à la moitié des besoins de l'industrie !

Impossible de ne pas évoquer la manière dont cette réforme est mise en place. Les programmes sont incompréhensibles pour les enseignants, les savoirs à enseigner sont très différents de ceux actuellement maîtrisés par les professeurs. Leur avenir est très incertain avec les économies de postes ainsi réalisées.

Des "formations" sont dispensées à certains d'entre eux mais, avec un temps et un contenu très limité, elles ne font que souligner leur incapacité à enseigner ces futurs contenus. Les inspecteurs assignent des objectifs inatteignables et surchargent de travail les enseignants. Certains commencent à craquer. Le travail est déstructuré, les enseignants aussi. Nous pouvons craindre que certains en arrivent à des gestes désespérés.

La méthode est claire et réfléchie : faire partir d'eux mêmes les collègues !

De fortes réactions ont bien sûr eu lieu, comme la décision des collègues pari-



Manifestation d'enseignants de STI dans l'académie de Dijon

sien d'échanger entre eux sur les formations technologiques plutôt que d'écouter les inspecteurs leur expliquer les bienfaits de la réforme et leur distribuer du travail. Ceux-ci ont alors préféré quitter la salle plutôt que d'assister à ce moment citoyen. Les listes de discussions ou les forums internet, les rassemblements devant les rectorats, les grèves, les interpellations d'élus parlementaires ou régionaux ont également été nombreux.

Mais ces actions et tentatives de coordination sont restées trop isolées pour empêcher la mise en place de la réforme à la rentrée 2011.

Heureusement tout n'est pas fini !

Plusieurs Conseils Régionaux ont annoncé qu'ils ne financeraient pas cette réforme, des États généraux de la formation technologique pourraient se tenir dans certaines régions et le combat doit rebondir dès la rentrée prochaine.

Cette réforme doit être abandonnée.

Elle est néfaste et ne répond en rien aux besoins d'élévation du niveau de formation générale et de qualification dont nous avons besoin. Toutes les instances consultatives de l'Éducation l'ont d'ailleurs largement souligné. Même le MEDEF a exprimé des désaccords avec les programmes technologiques.

Les enseignants ne veulent pourtant pas d'un statu quo et demandent à revisiter les contenus enseignés, en tenant compte de l'avis des professionnels de l'industrie. La politique industrielle de notre pays doit, de son côté, être réellement ambitieuse afin que les lycéens et lycéennes s'engagent nombreux et nombreuses dans des STI rénovés répondant aux besoins de formations et aux enjeux industriels et citoyens de notre époque.

Dante Bassino, Enseignant de STI
génie mécanique productique
Co-responsable CGT Educ'action Paris



Rassemblement contre la réforme STI devant le Rectorat de Paris, le 16 mars, à l'appel de la CGT et du SNES

Le CAP a 100 ans

Quelle a été, quelle est, quelle sera sa place demain...

Le premier des diplômes professionnels français fête aujourd'hui ses cent ans d'existence. Créé en 1911, sous le nom de CCP (certification de capacité professionnelle), il prendra son appellation contemporaine en 1919, à l'occasion du vote de la loi Astier qui pose le principe d'une formation professionnelle obligatoire de la jeunesse populaire.

En 1929, alors que 160 000 jeunes sont inscrits dans les cours professionnels, seulement 7 000 d'entre eux obtiennent un CAP.

Ce diplôme gagnera progressivement sa reconnaissance sur le marché du travail au point d'être, à la fin du XX^e siècle, le diplôme le plus souvent cité dans les grilles de classification des conventions collectives.

Tout au long du siècle précédent, les diplômes ont pris une part de plus en plus importante dans la reconnaissance des qualifications. La création du baccalauréat professionnel dans le milieu des années 1980 accompagnait l'objectif de mener 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat. Alors même que cet objectif n'est pas encore totalement atteint, c'est aujourd'hui celui de 50 % d'une classe d'âge au niveau de la licence qui est affiché.

Ce processus de scolarisation de la jeunesse n'a été rendu possible que par des décisions importantes d'unification de l'offre scolaire. C'est ainsi que la suppression de l'examen d'entrée en 6^e (en 1959) s'est accompagnée de l'ouverture, entre 1965 et 1975 (avec la réforme Haby du collège unique), de 2 354 collèges, soit quasiment un collège par jour pendant 8 ans !

La création des baccalauréats de technicien (en 1965) puis celles des IUT* (en 1966) ont complété l'offre scolaire.

La situation d'aujourd'hui est particulière. L'enseignement professionnel public, comme l'apprentissage en entreprise, ont largement participé, avec le CAP, à la diffusion d'une "culture du diplôme". On entrait dans les années 1950-1960 en centre d'apprentissage puis en CET*, pour préparer un CAP, par concours.

En 2011, cent ans après sa création, la possession d'un diplôme professionnel de base est souvent perçue comme un signe d'échec ou de disqualification sociale. La nomenclature interministérielle des niveaux de formation de 1969 place le CAP, comme le BEP (1966), en bas de la grille, imposant une stratification relativement éloignée des diplômes et de la place qu'ils occupent dans le système de l'emploi.

Le CAP a été plusieurs fois menacé. La création du BEP, diplôme de niveau V comme le CAP, mais pensé plus polyvalent, devait aboutir à contenir le CAP à la voie de l'apprentissage. Après 20 ans de mesures ministérielles visant à réduire l'offre CAP, on passe de 15 % d'élèves diplômés du CAP à 1,5 % en 1991.

Claude Allègre, en 1998, le relance.

Aujourd'hui le CAP est préparé par 300 000 personnes, alors que le BEP, son concurrent, est menacé d'effacement par la réforme du Bac pro en 3 ans.

Outil de gestion des flux scolaires, diplôme de métier, "certification ou diplôme intermédiaire" à plusieurs Bacs pro, diplôme de remédiation scolaire, diplôme à double finalité..., le CAP jouit d'une attention particulière de la part du ministère.

Un colloque dont le thème est "Centenaire du CAP. Apprentissages professionnels, certifications scolaires et société" est actuellement organisé par l'université de Poitiers. Comme le précise le document qui lance un appel à contributions, ce colloque s'efforcera donc de lire le CAP "à partir du bas". Il s'agira ainsi de le penser non plus comme le "dernier" des diplômes, mais au contraire comme un diplôme "premier", au double sens où son ancienneté et son importance marquent notre histoire contemporaine, et où il constitue le premier -et parfois le seul- diplôme détenu par les individus.

À l'évidence, cette réflexion nous intéresse : en tant que syndicat CGT, syndicat interprofessionnel directement impliqué dans la lutte pour la reconnaissance de la qualification ouvrière, mais aussi en tant que CGT Educ'action, syndicat des salariés de l'Éducation au cœur même du processus de formation et d'évaluation de ces qualifications.

La réforme du Bac pro 3 ans et la réforme de la voie technologique à la rentrée 2011 redistribuent une nouvelle fois les cartes de la formation professionnelle.

Quelle sera, quelle doit-être, la place du CAP demain ? Voilà une question qui mérite d'être largement débattue. Entre notre volonté d'élever le niveau de connaissance et de qualification, la réalité des 140 000 sorties scolaires sans diplôme, nous devons penser et dire quelle est notre orientation syndicale pour le CAP.

Les repères revendicatifs adoptés lors du Conseil National de Batz-sur-Mer en octobre 2009 nous permettront de participer aux travaux de ce colloque.

Alain Vrignaud

* IUT : institut universitaire de technologie ; CET : collège d'enseignement technique.

Le CAP aujourd'hui...

47 304 élèves inscrits en première année sur un total de 200 070 élèves entrant dans la voie professionnelle.

Rentrée 2010, les élèves de première CAP représentent 23,2 % des effectifs des entrants (public et privé).

51,4 % des élèves de SEGPA vont en CAP.

16,1 % des élèves de CAP vont en première baccalauréat professionnel.

► Chefs de Travaux

"Fonctions" définies dans la nouvelle circulaire n° 2011-056 du 04.04.2011 parue au BO n° 28 du 28.04.2011.

De ce fait, l'ancienne circulaire n° 91-0306 du 21.11.1991 portant sur les chefs de travaux des LT et LP est abrogée.

CLAIR-ECLAIR...

Mise en péril du service public d'éducation

Issu des Assises sur la sécurité à l'école, le dispositif CLAIR a été expérimenté dans 105 établissements. Dénominateur commun : la dérégulation...

• **Pédagogie... il est interdit d'interdire !**

Centré sur le socle commun, le dispositif fait voler en éclat, au nom de l'innovation, le cadre national des programmes et incite à la mise en place de "projets pédagogiques" dérogeant aux règles en vigueur (horaires, organisation par division, monovalence des enseignants...) En bref, par un curieux raisonnement sophistique, la liberté pédagogique devient obligatoire et fait l'objet d'une évaluation.

• **Statut... Ton CLAIR, tu l'aimes ou tu le quittes !**

C'est le chef d'établissement qui choisit ses personnels (enseignants et non-enseignants), sur profil, et leur confie une "lettre de mission" (fiche de poste, objectifs...) Ces derniers seront évalués et pourront bénéficier d'une prime de performance. Si cette réorganisation ne leur convient pas, les personnels doivent "rechercher une affectation plus conforme à leurs souhaits".

• **Vie scolaire : une nouvelle hiérarchie !**

Elle apparaît avec le Préfet des études, aux tâches multiples et au nom évocateur. "Agent de coordination, de planification, de formation et animation, de suivi des élèves, de liaison, de climat scolaire et de suppléance", il peut être remplacé par le chef d'établissement qui obtient alors les "pleins-pouvoirs" en matière de gestion des personnels.

Début 2011, malgré l'opposition unanime des organisations syndicales, et sans qu'aucun bilan ne soit tiré, le ministère annonce une extension de CLAIR, qui devient "ECLAIR". Dès la rentrée 2011, le dispositif sera étendu à l'ensemble des écoles primaires et collèges RAR (249 collèges et 1 725 écoles).

► **À Grigny (91) : retour sur une labellisation forcée**

Le 3 mars, les équipes éducatives des trois collèges et de toutes les écoles de la ville découvrent que leur établissement serait labellisé ECLAIR à la rentrée. Aucune consultation n'a été menée et les CA, qui s'étaient prononcés sur la DHG, n'en ont pas été informés. Mais, les établissements étant classés RAR, les collègues ont pris les devants et fait voter des vœux s'opposant à cette nouvelle labellisation.

Dès le 14 mars, ils se sont massivement mis en grève et ont été reçus par le recteur de Versailles. Leur mobilisation s'est poursuivie par deux nouvelles journées de grève, les 22 et 31 mars, avec rassemblement de plus d'une centaine de personnes devant l'IA.

Audience au rectorat...

Les échanges illustrent l'extrême opacité qui caractérise la mise en place du label ECLAIR. Le recteur a affirmé avec force que la circulaire de juillet 2010 était désormais obsolète. Devant l'étonnement des collègues, désireux de connaître le nouveau texte, M. Boissinot a ajouté qu'il n'en existait aucun et qu'il n'y aurait pas de nouvelle circulaire cette année, l'assurance lui en ayant été donnée par le ministre. "Pas de texte, pas de carcan ! CLAIR est une boîte à outils dont on fait ce qu'on veut"... Considérer les programmes nationaux, la structuration par classes, les horaires réglementaires par discipline et les statuts des personnels comme des "carcans" relève d'une rhétorique acrobatique qui en dit long sur l'idéologie à l'œuvre derrière ce dispositif.

Véronique Josien, co-SD du 91 et enseignante à Pablo Neruda, Grigny...

- *Comment avez-vous appris que vous alliez être labellisés ECLAIR ?*

Le 3 mars, le principal convoque les élus au CA pour leur annoncer la nouvelle, comme dans les trois collèges de Grigny... sûrement suite au même "coup de fil" du rectorat. Peu d'infos concrètes, les chefs d'établissement ont, semble-t-il, aussi été mis devant le fait accompli.

- *Quelles ont été vos réactions ?*

On a été sonné ! Car lors du CA de février, nous avions fait voter une motion pour signifier notre refus absolu de rentrer dans un dispositif CLAIR. On nous assurait alors que ce n'était pas à l'ordre du jour ! Le contrat RAR était renouvelé et notre dotation préservée...

On revient de vacances, et boum la nou-

velle tombe dans le mépris total des avis exprimés. On a eu l'impression d'être pris pour des cons... La réaction est immédiate : 100 % du bahut en heure d'info syndicale et le collège quasi déserté le premier jour de la grève (le collège d'à côté est carrément fermé !).

- *Et les parents ?*

Expliquer le dispositif n'est pas simple. Mais les personnels veulent associer les parents et, après rédaction d'un tract à leur intention, ils sont de suite à nos côtés et signent la pétition. Certains se déplacent aux rassemblements.



Rassemblement devant le Rectorat, 14 mars 2011

- *Quels sont les dangers liés à ce label ?*

Dans l'immédiat : déstabiliser les équipes... En créant une ambiance de compétition et de suspicion à travers les primes, les lettres de mission individuelles et les nouvelles fonctions de préfet !

Et puis un risque de mutation plus grand alors que, travaillant dans un quartier difficile, l'équipe reste assez stable depuis plus de 5 ans.

Pour les élèves, une formation qui ne serait plus à la hauteur pour réussir leur poursuite d'études ! Déroger aux programmes et horaires, se centrer sur le socle commun, expérimenter sans cadrage... Quelle égalité des chances pour les élèves de Grigny ?

Enfin, gagner des moyens par des projets contraints plutôt que d'avoir les moyens pour en créer, c'est démotivant et à terme, la fin des projets pédagogiques conçus ensemble.

- *Quelles sont vos perspectives aujourd'hui ?*

Après trois jours de grève extrêmement suivis, audience des trois collèges au rectorat, manif à l'IA rejointe par d'autres bahuts, des élus, des parents...

Réponse : "c'est une décision ministérielle" !

On envisage d'interpeller tous les élus pour continuer. Trop peu de monde connaît ce dispositif qui met en péril le service public d'éducation !

Anne-Sophie Leymarie

Une formation condamnée au non-sens ?

Quelles philosophies de l'Éducation, de la société et de l'humain prône-t-on à travers les processus de formation mis en place ? *

Les accords de Bologne et de Lisbonne (1999/2000) préconisent l'adaptabilité de la "ressource humaine" à un contexte socio-économique perçu comme une fatalité par les politiques. Les politiques n'ont plus qu'à mettre en œuvre des programmes d'éducation et de formation par avance biaisés.

La formation initiale cristallise des paradoxes qui semblent la condamner au non-sens.

→ Paradoxes

Pourtant, tous font le constat de la nécessité d'enseignants hautement qualifiés. Partout, le niveau de qualification exigé augmente, le master en Europe, un niveau bac plus quatre ou cinq ailleurs. Mais ce niveau de formation élevé est mis à la disposition d'une vision utilitariste de l'éducation et dans ce cadre, les enseignants sont de plus en plus formatés.

À eux, comme aux élèves, on ne demande pas de sens critique, mais une conformité à la réglementation, à un modèle réducteur et dévoyé des éléments apportés par la recherche, dont on ne garde souvent que le vocabulaire. Tout en insistant sur le fait que la formation doit être en relation avec cette même recherche. Recherche que l'on attribue à des universités de plus en plus autonomes alors même que dans la plupart des pays examinés, on insiste sur le rôle prépondérant de l'État pour garantir une formation de qualité. On le voit, la formation initiale cristallise des paradoxes qui bien souvent semblent la condamner au non-sens.

→ Une formation de qualité

L'ambition affichée par tous les programmes est la même. La formation initiale des enseignants se décline dans trois grands champs du savoir : les connaissances générales disciplinaires, les connais-

sances dites professionnelles et l'expérience sur le terrain. Quand l'État doit-il assumer cette formation ?

→ Mais à moindre frais

Il est certain que pour économiser sur la formation des fonctionnaires, on préférera des études préalables de quatre ans et on rognera sur la formation du stagiaire. En Angleterre, l'un des modes de recrutement qui tend à se généraliser est de rémunérer les enseignants stagiaires comme des non qualifiés, tout en exigeant d'eux qu'ils se forment en travaillant à plein temps. Au contraire, il semble qu'en Argentine, où les besoins en enseignants sont cruciaux, la formation est prise en charge dès le début des études dans les Instituts Supérieurs de Formation Départementaux, de tailles variables, qui pourraient ressembler à nos IUFM.

En France, on a dénoncé le "compagnonnage plus ou moins débonnaire" que pouvaient constituer les Conseillers Pédagogiques Régionaux. Mais on revient sur ce mépris des qualifications des tuteurs dès lors qu'il s'agit de faire des économies de formateurs.

En Suède, la réforme de l'éducation propose que le stagiaire soit suivi par "un enseignant expérimenté et qualifié". Ce vocabulaire élogieux ne peut cacher la pauvreté de la formation alors mise en place.

→ Qu'est-ce donc qu'un stagiaire ?

Deux arguments alimentent la volonté de réduire la formation initiale : celle-ci serait un mythe, et il serait de la responsabilité du candidat de s'être formé au préalable. C'est mépriser les besoins réels d'expérience, de réflexion et d'analyse du stagiaire.

Formatage : les stagiaires sont soumis à une réglementation de plus en plus caricaturale. En Angleterre, l'évaluation se fait sur un référentiel de compétences qui comporte 33 critères dont l'une des conditions requises pour l'obtention du diplôme est "*capacité de lire et d'interpréter les résultats de performance d'un établissement*" ! Le stagiaire n'est plus un enseignant qui s'interroge sur son travail, il est un outil performant du système. D'autant plus qu'en Angleterre ou aux USA, on pratique la dotation sanction qui impose une vision unilatérale de la formation. On voit

que le système tend ici à privilégier un modèle unique, avec des certitudes sur ce qu'est "un bon enseignant" qui sont totalement incompatibles avec l'innovation pédagogique.

Reste la question de l'évaluateur du stagiaire. En Suède, c'est le chef de l'établissement dans lequel a lieu le stage, accompagné de l'équipe de direction qui est décisionnaire !

→ Quelles conséquences identifier dans ces processus de réforme de la formation ?

Au Québec, des études ont montré, mais cela est valable pour quasiment l'ensemble des pays examinés, que la vision utilitariste d'un capital humain avait des effets néfastes sur l'éducation.

En Angleterre on crée une culture du respect de la réglementation chez les stagiaires et chez les formateurs.

En France, on a dénoncé l'émergence d'une véritable "police des esprits" quand est apparue la compétence "*agir en fonctionnaire de l'État et de façon éthique et responsable*" dans l'évaluation des stagiaires. En créant des cahiers des charges de plus en plus précis, mais en se désinvestissant de la formation le plus souvent attribuée aux universités, l'État impose des modèles rigides qui ne développent pas le lien entre recherche et pratiques. Croire qu'il suffit de confier la gestion des centres de formation aux universités pour que le lien se fasse a montré son inefficacité. En réduisant les temps de réflexion et d'analyse des pratiques dans la formation initiale, on met devant les élèves, à plein temps, des professeurs qui ne sont pas formés et sont en difficulté : en Angleterre environ 40 % des nouveaux diplômés n'exercent plus après cinq années d'exercice.

Enfin on observe une confusion qui tend à dissoudre les apports nécessaires de la formation initiale dans ce que pourrait apporter la formation continue. C'est là un danger dont les conséquences sont vraiment visibles aux États-Unis, où on assiste à un processus totalement illogique : "*d'abord la certification, puis la prise de fonction et enfin... la préparation*".

Pauline Schnegg, CGT Éduc'action 30

* Source : Revue du CIEP, "Former les enseignants" n° 55, 2010 (coordonné par Alain Boissinot)

Pour ma part, je refuse...

PLP Lettres-Histoire, et depuis 2008, enseignant à temps partagé, j'assume 9 h de cours en LP et 192 h à l'IUFM Université de Cergy-Pontoise (95). Il s'agit d'un contrat de trois ans renouvelable qui arrive à échéance...

Pourquoi ai-je décidé d'en décliner le renouvellement ?

Je suis un pur produit de l'IUFM de Versailles : j'y ai préparé le concours en 1996/97, année rémunérée 5 000 F par mois avec la seule obligation d'être assidu au cours et de m'engager à repasser le concours dans l'académie en cas d'échec.

Stagiaire, j'ai vécu la dernière année où on suivait d'abord un stage de pratique accompagnée, à trois dans la classe d'un conseiller pédagogique durant deux mois, on passait des séances au coup par coup, mutualisation et observation des pratiques étaient de mise. Puis on retournait à l'IUFM avant de repartir en stage, dit de responsabilité, où chaque stagiaire assurait 14 h de cours dans la classe de son conseiller pédagogique. Lui, assurait les fonctions de conseil, d'aide, de reprise, de mise en situation. L'année scolaire se terminait par la soutenance d'un mémoire professionnel centré sur une réflexion à la fois théorique, didactique et pédagogique, testée durant le stage en responsabilité.

L'IUFM ne s'appelait plus ENNA mais formateurs et conseillers pédagogiques en étaient les héritiers et transmettaient la culture du LP fondée sur la formation de l'Homme, du Citoyen et du Travailleur. Le principal souci était de penser et mettre en pratique des méthodes afin que les élèves, a priori réfractaires, s'approprient des savoirs scolaires et la culture nécessaire à tout futur ouvrier ou employé. On prenait le temps de devenir enseignant.

C'est dans cet esprit fondé sur la mutualisation des pratiques et des savoirs, sur le principe d'éducabilité, que j'ai accepté des vacances pour effectuer les visites conseils auprès des stagiaires en responsabilité 6/8h, tout en assurant des stages de formation continue pour la Dapfen.

En 2008, j'ai postulé à l'IUFM sur un poste de formateur en Histoire-Géographie profilé PE/PLP. J'ai retrouvé une formation en alternance permettant des allers-retours entre théorie et pratique. Ce n'était pas la situation que j'avais connue, mais ce fonctionnement permettait un suivi dans le temps des stagiaires, en coordination avec les conseillers pédagogiques.

Très vite, je me suis rendu compte qu'il ne s'agissait pas vraiment de temps partagé : les multiples interventions, corrections et déplacements, le suivi des élèves au lycée... représentent bien plus que deux mi-temps. À l'IUFM, l'annualisation du temps de travail permet d'avoir parfois du temps mais aussi des semaines très chargées.

Néanmoins, ce fut une respiration intellectuelle et une nécessaire réflexion théorique sur l'enseignement malgré une perte salariale (100 €, ISO et prime ZEP réduites de moitié).

Mais c'était avant la mastérisation et l'universitarisation de la formation... Ces réformes ont totalement désorganisé le système.

Si les enseignements en master ont été alignés sur les épreuves des concours, les étudiants doivent désormais passer les différentes épreuves et aussi valider tous les enseignements du diplôme. Le coût est multiple : surcroît de travail (concours, examen, mémoire), évaluation incessante, pression..., financement des études deux ans après la licence... Beaucoup d'étudiants sont salariés.

La réponse : cours en ligne, postés avec exercices, et tchat ou forum... Gain de temps, horaires flexibles pour les formateurs, négation des rapports humains, temps de discussion et d'analyse réduits.

L'universitarisation a imposé les logiques de l'université libérale où les "temps partagés" notamment sont devenus les petites mains de la formation, la caution du terrain, des prestataires de cours.

Mes tâches se sont multipliées : intervention en master 1 et 2 pour les PE, master 2 PLP, licence professionnelle hôtellerie, stagiaires 16/18 h..., cinq formations dans quatre lieux différents !

Le temps de réflexion, de mutualisation n'existe plus, ni pour les étudiants, ni pour les formateurs. Les stagiaires, eux, sont entre les mains des seuls conseillers pédagogiques sans véritable lien avec l'IUFM.

À vouloir charger la barque..., elle chavire !

L'IUFM ne s'appelait plus ENNA mais formateurs et conseillers pédagogiques transmettaient la culture du LP fondée sur la formation de l'Homme, du Citoyen, du Travailleur.

De nombreux formateurs sont en plein désarroi mais tentent de maintenir une formation de qualité centrée sur les valeurs du service public. Mais la cohérence nécessaire pour assurer une véritable formation n'existe plus. L'investissement des étudiants est d'autant plus hasardeux qu'ils se retrouvent démunis. Sans la réussite au concours, un master enseignement produit de la précarité : ils feront de bons contractuels !

Ainsi, nous sommes nombreux à nous interroger sur la nécessité de continuer de cautionner un système devenu fou.

Pour ma part, puisque j'ai encore le choix, je refuse... Nous n'avons plus de prise sur un système qui nous échappe et me met en porte à faux avec mon éthique professionnelle.

C'était avant la mastérisation et l'universitarisation... Ces réformes ont totalement désorganisé le système.

Retourner à temps plein dans mon établissement n'est pas une décision facile... Mais c'est probablement le lieu où l'on peut encore accompagner le mieux les étudiants et les stagiaires -avec un vrai travail d'équipe, choix des classes, mutualisation, écoute, conseil..., où avec le syndicat nous ferons la démonstration qu'une autre formation est possible pour un service public de qualité.

Cette formation doit s'appuyer sur des principes forts : rémunération après la licence, maintien de l'année de stage, pas de stage en responsabilité sans conseillers pédagogiques formés et présents en classe, lien avec la recherche, reconnaissance de la formation au niveau master et du statut de formateur.

Ce sont les impératifs, insuffisants mais nécessaires, pour que les futurs enseignants et les élèves puissent travailler dans de meilleures conditions.

Régis Signarbieux, CGT Educ'action 92

Protocole d'accord "Non-titulaires"... la CGT a signé

La Fonction publique emploie près de 900 000 non-titulaires. En janvier 2010, le président de la République a déclaré que cette situation était "anormale" et a promis une résorption de la précarité dans les services de l'État.

Cette promesse n'a malheureusement pas été suivie des faits. Une fois de plus, ce gouvernement n'a pas respecté ses engagements.

Pour la CGT Educ'action, les choses sont claires, nous demandons la titularisation de tous les non-titulaires travaillant pour le ministère de l'Éducation nationale et l'arrêt immédiat de nouveaux recrutements. C'est dans cet esprit que s'est fait le rassemblement du 23 mars à la Bourse du Travail de Paris. La manifestation devant Bercy qui a suivi, organisée conjointement par la CGT Educ'action et la Fédération CGT des Services publics, a permis de mettre en avant cette revendication de la CGT.

La construction du rapport de forces est toujours d'actualité. C'est une mesure juste pour les personnels et utile pour le service public.

En mars 2011, La CGT Fonction publique a signé avec le ministère de la Fonction publique, le protocole d'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels et leur accès à l'emploi titulaire.

Ce texte est l'aboutissement d'une négociation dont le but est de favoriser la sortie de la précarité pour un nombre important de contractuels.

Il a pour objectif de permettre la titularisation du plus grand nombre possible de personnels. Une première estimation a été chiffrée à 50 000 titularisations et 100 000 passages en CDI.

La signature de la CGT est critique et vigilante.

En aucun cas, la signature ne constitue un blanc seing à la politique gouvernementale de remise en cause de la Fonction publique que, pour l'essentiel, nous continuons à combattre.

C'est après une large consultation et des échanges approfondis que la CGT a décidé de valider l'accord sur les non-titulaires. Elle porte sa signature de manière offensive sur les trois versants de la Fonction publique, Territoriale, Hospitalière et État. C'est en considérant que ce protocole d'accord ne comporte pas de reculs par rapport à l'existant et qu'il permet d'enregistrer des avancées que la CGT a été favorable à sa signature.

Nous devons exercer une vigilance permanente pour que le gouvernement respecte sa signature afin que, dans les concertations nécessaires à tous les niveaux pour l'application de l'accord, l'ensemble des employeurs publics, sans exception, respecte le protocole.

Une étape importante et proche sera de vérifier que la traduction du projet de loi est conforme au protocole et que, à la suite, la démocratie parlementaire respecte la démocratie sociale.

La loi devra préciser et confirmer le principe fondamental de l'occupation des emplois permanents des administrations par des fonctionnaires.

Actuellement, les conditions légales de recours au contrat prévu par le statut général, fondé sur les notions de "nature de fonctions" et de "besoins du service" pour les emplois du niveau de la catégorie A, ne permettent pas d'identifier clairement les situations dans lesquelles il peut être recouru à un agent non-titulaire et, de ce fait, donnent lieu à des pratiques abusives de la part de l'administration.

À tous moments, la CGT jugera aux actes. Malgré les réelles avancées, il convient de constater que le protocole ne résoudra pas la situation d'extrême précarité de beaucoup de salariés de l'éducation nationale. Les 47 000 contrats aidés sont totalement exclus de ce dispositif.

L'amélioration de leur situation et de leur gestion reste un sujet majeur qui doit être traité en urgence.

L'État doit donner une formation à tous les contrats aidés.

Pour les emplois correspondant à des besoins permanents, notamment liés au handicap, la CGT Educ'action demandera leur transformation en emplois statutaires. La situation des 80 000 personnels assistants d'éducation est aussi une question préoccupante. Les problématiques de formation, la possibilité pour eux d'avoir accès à des concours internes qui prennent en compte une reconnaissance des acquis de leur expérience professionnelle pose de nombreuses questions et doit être un sujet de discussion.

Il convient cependant d'apprécier les avancées obtenues dans le protocole "Fonction publique" qui servira de base à l'élaboration d'une loi avant la fin de l'année 2011.

L'autre étape importante sera la mise en œuvre de la loi dans les différents ministères. Dans l'immédiat les différents ministères doivent réaliser un état des lieux des personnels éligibles dès la signature du protocole. Cette démarche essentielle doit permettre d'adapter le nombre d'emplois au nombre d'ayants-droit pour que chaque collègue qui réussirait le dispositif de titularisation puisse se voir proposer un poste par transformation des crédits utilisés.

Là aussi, il faudra être attentif à l'application de cette disposition par le ministère de l'Éducation nationale.

La CGT Educ'action luttera pour que les premières titularisations par le biais du protocole se fassent des la rentrée 2012.

Une part importante des 29 000 enseignants, CPE, COP et IATOSS sera concernée par le protocole d'accord.

Les "modes de sélections" devront être précisés et faire l'objet de négociations avec les organisations syndicales au ministère de l'Éducation nationale.

La CGT Educ'action défendra l'option qui permettrait le plus de titularisation possible et récusera, dans le cadre de ce protocole, tout concours spécifique comme mode d'accès à un corps de la Fonction Publique d'État. De notre point de vue, un examen professionnel, prévu par le protocole, permettra un nombre plus important de titularisations.

Les discussions sur ce point particulier seront extrêmement importantes pour les personnels.

► Des concours RAEP*

Le ministère de l'Éducation nationale souhaite, avant même la mise en place de la loi et dès la session 2012, transformer tous les concours internes type CAPES, CAPET, CAPLP... à l'image de ce qui existe déjà pour certains concours administratifs ou d'encadrement, le tout dans le cadre statutaire actuel. L'épreuve d'admissibilité traditionnelle sera remplacée par la soutenance d'un dossier RAEP. L'oral d'admission resterait inchangé. Le nombre de postes offerts aux concours internes sera un sujet de première importance pour apprécier l'efficacité de ce mode de recrutement. Si le nombre de postes offerts reste dans les mêmes proportions que les années précédentes et si le dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux n'est pas remis en cause, ce dispositif ne servira

pas à grand chose. Par ailleurs, un certain nombre de points restent à être éclaircis, comme par exemple l'accès des AED à ces nouveaux concours, l'obtention obligatoire du CLES*...

► Des contrats aidés

Au 28 février 2011, 46 800 contrats emplois aidés ont été souscrits. Les personnels concernés de répartissent de la manière suivante :

- 48 % employés sur des missions d'Assistant vie scolaire,
- 34 % employés sur des missions d'Assistant administratif au directeur d'école,
- 20 % employés sur des missions administratives ou autres.

Jusqu'à présent, les actions de formations proposées étaient principalement celles prévues en collaboration avec Pôle emploi. Le MEN a décidé de mettre en place un dispositif d'accompagnement renforcé se déclinant en quatre points :

1. accueil à l'intégration à l'emploi proposé,
2. aide à la préparation du projet professionnel,
3. suivi du projet,
4. préparation de la sortie du dispositif.

Une formation à distance pourra être proposée, le MEN nous affirmant que cette formation est budgétisée pour 50 000 personnes. Seize académies ont déjà mis en place des projets d'insertion professionnelle budgétisés principalement à l'aide du fond social européen (3 000 000 €). Ces projets proposent des formations qualifiantes, certifiantes...

La CGT note que près de 8 % des emplois aidés (- 3 831 emplois) ont été supprimés depuis juillet 2010 et réitère sa demande de transformation de tous les emplois qui correspondent à des besoins permanents en emplois statutaires.

► Le recrutement de vacataires

La CGT a interrogé le ministère sur le fait que certaines académies continuaient à faire signer aux agents des contrats de vacataire dans le cadre du décret 89-497. La DGRH nous avait affirmé, lors d'une réunion en bilatérale, que plus aucun contrat de ce type ne serait proposé aux agents à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il a bien été demandé aux académies de n'utiliser ce type de contrat qu'en dernier ressort et à titre exceptionnel. En outre, le décret 89-497 sera abrogé très prochainement compte tenu des dispositions du protocole et la question ne se posera plus. D'ici là, la consigne sera rappelée aux académies.

Patrick Désiré et Matthieu Brabant

* RAEP : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle
CLES : Certificat de Compétences en Langues de l'Enseignement Supérieur



Claude MICHEL est décédé le 8 avril 2011 dans sa 83^e année.

Né en 1929 à Paris, Claude, que ses amis appelaient "Nounours", a fréquenté l'école primaire jusqu'à l'âge de 13 ans puis a passé un CAP d'ajusteur. Il a néanmoins commencé sa vie professionnelle comme commis de ferme. En 1946, il s'engage syndicalement et, Professeur Technique Adjoint -option ajustage-, il adhère au SNETP-CGT en 1949, auquel il reste fidèle jusqu'à sa mort. Il assume de nombreuses responsabilités, secrétaire départemental de Seine-et-Oise dans les années 50, à la Commission Exécutive puis au Bureau national. En 1968, il devient permanent et prend en charge au niveau confédéral, l'enseignement, responsabilité qu'il assume jusqu'à sa retraite en 1989. Claude est alors membre d'instances paritaires ou tripartites dans lesquelles il représente la CGT, comme le Conseil Supérieur de l'Éducation, la Commission permanente française de l'UNESCO... Puis il collabore à l'Institut d'Histoire Sociale de la CGT et participe activement à la rédaction de brochures sur le militantisme des ouvrières du secteur des conserveries de poissons de Bretagne. Il publie, en 1990 avec l'IHS-CGT, *"La C.G.T. et l'enseignement, des matériaux pour l'histoire"*, référence bibliographique pour qui s'intéressent à l'histoire de la CGT et de l'enseignement depuis 1945. Il était marié à Eliane, décédée il y a quelques semaines, adhérente au SNETP-CGT, et avait trois enfants à qui le syndicat et l'Institut d'Histoire Sociale de la FERC présentent leurs condoléances.



Louis JOURDE est décédé le 26 avril 2011 à 69 ans.

Le Louis est parti... et nous manque déjà cruellement... Louis ne voulait pas d'hommage, sans doute par pudeur, par discrétion. Il nous est pourtant difficile, à nous, tous ses camarades et amis, de passer sous silence la disparition de ce grand homme, militant de toutes les luttes, y compris les dernières sur les retraites, toujours prêt à donner de l'espoir et de l'énergie à notre équipe et toujours là pour remonter le moral aux camarades parfois désabusés par des luttes trop inégales.

Cet amoureux des mots et de la langue française s'amusait à pimenter ses déclarations et autres convocations syndicales de références littéraires, de calembours et autres contrepèteries obligeant les lecteurs à se précipiter sur un dictionnaire pour retirer toute la "substantifique moelle" des écrits "du Louis".

Louis faisait partie de ces sages qui remettent, d'une parole, tout le monde dans le bon chemin, et admirait les philosophes antiques "fous comme des sages", aimait-il à répéter... PLP Lettres-Histoire, militant du SNETP-CGT, de l'UD 63, Secrétaire académique de la CGT Educ'action de l'académie de Clermont jusqu'en 2000, Louis était de tous les combats, et animait de ses bons mots, de ses allusions historiques, de ses rappels idéologiques nos réunions du bureau régional.

Même retraité il semblait indispensable au bon fonctionnement de notre syndicat, et nous sommes tous d'accord pour dire qu'il nous manque... Adieu camarade... Adieu l'Ami !



Jean Le BESCOP est décédé le 3 mai 2011, il avait 79 ans.

Investi dans la CGT depuis son entrée dans le monde du travail, Jean trouve plein d'intérêt à s'impliquer dans la formation des ouvriers, employés qualifiés, dans la promotion des enseignants du technique et de leur établissement d'exercice, ces fameux centres d'apprentissage publics devenus successivement Collèges d'Enseignement Technique et Lycées Professionnels. Avec la CGT, il apprend la lutte des classes, la stratégie pour gagner sur les revendications, participe aux initiatives collectives. Élu en 1970, à 37 ans, secrétaire académique du SNETP-CGT de Nantes, il se fonde dans la conception efficace et authentique du syndicalisme de masse et de classe. Partisan résolu de l'unité d'action intersyndicale, il se situe dans la lignée des militants confédéraux à l'instar de Georges Ségué, Charles Ravau, Georges Prampart. Membre de la direction nationale du SNETP, il est de ceux et celles qui ont propulsé l'idée *"Lycée Professionnels = Lycées à part entière"*, et l'on peut éprouver une légitime fierté au regard de ce qui a été le résultat des luttes !

À la retraite, il devient membre de la CEx de la SNR, secrétaire de la section des retraités de l'URSEN-CGT de l'académie de Nantes et s'implique fortement dans la défense des camarades retraités

Homme très sensible, fier dans la dignité, il pouvait donner l'impression d'une autorité excessive... c'était le révélateur de son impatience.

Nous mesurons pour sa famille ce que représente la disparition de Jean et l'assurons de notre profonde sympathie.

La prime de fonctions et de résultats : une remise en cause du système de rémunération des fonctionnaires.

Pour Éric Woerth, la prime de fonctions et de résultats (PFR) a été, dès sa création, plus qu'une banale prime.

Le ministre a expliqué d'emblée le sens qu'il entendait donner à ce dispositif. Il s'agissait, pour lui, de repenser tout le système de rémunération des fonctionnaires, sous couvert d'harmoniser des régimes indemnitaires disparates et inégaux d'un ministère à l'autre.

En réalité, il s'agit de bien autre chose, qui s'apparente à une attaque sans précédent contre le statut de la Fonction publique.

Le ministre du Budget et de la Fonction publique considérait qu'à côté d'une partie de rémunération fixe il fallait mettre en place une partie variable, en fonction de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction d'une part de rémunération au mérite, modulable selon les compétences et le poste tenu, en complément de la part fixe, ouvre une autre conception de la gestion des ressources humaines et entraîne une disparité importante entre les agents.

La logique du mérite individuel oppose les personnels entre eux dans le partage d'une enveloppe financière préfixé.

Il s'agit, par ce biais, de remettre en cause la rémunération indiciaire de tous les fonctionnaires dans le cadre du dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux et de la mise en place de la révision générale des politiques publiques.

D'ores et déjà, des milliers d'agents de l'Éducation nationale sont concernés par une rémunération variable selon leurs "résultats".

Cette PFR concerne, pour l'instant, les attachés et attachés principaux, cadres du ministère de l'Éducation nationale.

Il est prévu que l'ensemble des corps d'attachés devra entrer dans ce dispositif au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

Pour les catégories B et C, aucun échéancier n'est imposé, pour l'instant, par la Fonction publique, mais les fonctionnaires de catégorie B, de la filière administrative sont ou seront dans ce dispositif.

Ce mode de rémunération devrait concerner, à terme, tous les fonctionnaires, sous prétexte de "rémunérer les compétences".

La part liée aux fonctions suppose que chaque poste de chaque corps fera l'objet

d'une cotation, définie par chaque chef de service, dans le cadre d'une typologie établie par ministère pour tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise liée aux fonctions exercées.

La cotation systématique des emplois dont dépend la part fonctionnelle de la PFR remet en cause un principe fondateur du statut de la Fonction Publique, celui de la séparation du grade et de l'emploi.

En vertu de ce principe, tout fonctionnaire titulaire d'un corps a vocation à occuper n'importe quel emploi de ce corps. Désormais, les emplois seront "profilés" par leur cotation. L'affectation d'un agent sur un poste relèvera du pouvoir discrétionnaire des chefs de service. Dans le cadre de la suppression de milliers de postes de la filière administrative, la mise en application de la prime au mérite exacerbe l'inégalité de gestion et de traitement des administratifs selon les académies.

La part liée aux résultats est déterminée par chaque chef de service à partir de l'entretien professionnel. Il est susceptible d'évoluer chaque année, à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'évaluation du supérieur hiérarchique.

Comment décider si le fonctionnaire est méritant alors que les performances sont souvent collectives dans le service public ? Et comment quantifier l'efficacité, dans ce secteur ?

Ce dispositif génère des concurrences entre agents au lieu de leur nécessaire collaboration.

À titre d'exemple, on pourrait imaginer qu'un ministre puisse faire du nombre des reconduites à la frontière un objectif tout à fait mesurable et à atteindre, et que ce critère fasse partie des éléments de salaire de certains fonctionnaires.

Les missions de service public seraient dénaturées par une PFR représentant entre 20 % et 40 % du salaire et seront déterminées lors d'un entretien annuel d'évaluation.

Cette question de l'évaluation est au centre des préoccupations. Comment les enseignants vont-ils voir leurs salaires indexer ?

Le fonctionnaire ne devra faire du chiffre pour avoir un bon salaire.

Dans l'administration centrale, la part "fonctions" pourra aller de 1 750 € pour un attaché en province, à 21 000 € pour un agent sur un poste à forte responsabilité à Paris.

La part "résultats individuels" ira, elle, de 0 € à 14 400 € pour certains agents ayant atteint tous leurs objectifs.

Obtenir une bonne évaluation de son supérieur hiérarchique devient un enjeu majeur pour la rémunération et la carrière. La variabilité cumulée des deux parts de la PFR peut induire des rapports extrêmes de 1 à 10 entre les montants individuellement perçus.

La CGT est attachée à un traitement égalitaire de tous les agents et refuse cette individualisation de la rémunération qui fait imploser le traitement statutaire de la grille indiciaire.

Les primes au mérite cultivent le clientélisme et l'individualisme.

C'est l'inscription dans des textes de caractère réglementaire, de l'individualisation totale des carrières, des parcours professionnels et des rémunérations.

C'est l'institutionnalisation de la concurrence et de la compétition comme mode de relations entre fonctionnaires et la négation du fait que les missions de service public doivent être une œuvre collective pour être efficaces. La qualité du service public repose sur la cohésion des équipes, la situation de rivalité et de concurrence permanente dans laquelle seront placés les agents est désastreuse pour l'usager.

Loin de provoquer une saine émulation entre les agents, ce système génère l'augmentation des tensions entre les personnels.

Patrick Désiré

Retraîtée,

Membre de la direction de l'UNSEN-CGT
de 1978 à 1999



J'ai débarqué à Fécamp en octobre 1958, j'avais 22 ans et pour tout bagage universitaire un baccalauréat mathématiques élémentaires et un certificat de première année de licence en maths, physique et chimie.

Les cours à plus de 2 000 étudiants dans des amphithéâtres de la Sorbonne prévus pour 800, aucun travail de groupe (les TD actuels...), j'ai échoué en fin de première année et par voie de conséquence perdu ma bourse ! Heureusement pour moi, j'étais parisienne de naissance et habitais chez ma mère. J'ai compensé l'échec de bourse par des surveillances et autres menus travaux dont j'ignorais que, 40 ans plus tard, ils me vaudraient 33 trimestres de cotisation au régime général de la Sécurité Sociale et complèteraient ma pension civile.

Pour la rentrée 1958, j'avais sollicité un poste de maîtresse d'internat auprès du rectorat de Paris : las, j'ignorais les us et coutumes du ministère de l'Éducation nationale et de "ses services extérieurs" et, 15 jours après la rentrée scolaire, je m'étonnais de n'avoir aucune réponse à cette demande. J'ai donc renouvelé ma candidature en adressant une lettre à chacun des 22 recteurs de l'époque. Quasiment par retour de courrier, je reçus un télégramme de celui de Caen qui me proposait un poste de "professeur adjoint" au lycée de jeunes filles de Fécamp. C'était déjà une grande époque de pénurie de professeurs de maths.

En fait de mer, je ne connaissais que la Méditerranée, c'est donc par curiosité géographique nourrie par mes lectures enfantines, que j'ai choisi la Manche bien plus que l'enseignement dont je n'imaginai pas qu'il se prolongerait pour le reste de ma vie professionnelle.

J'ai été bien accueillie par la directrice qui m'a facilité cette plongée brutale dans une activité dont je n'avais qu'une connaissance d'ancienne élève. Je n'en dirais pas autant des collègues qui vivaient leur existence de "notables locales" dans la plus grande indifférence à qui n'était pas de cette micro-société d'élite auto-proclamée.

Heureusement les élèves étaient attentives, travailleuses, enjouées. Ce qui mettait encore plus en lumière ces qualités, c'est que l'effectif des classes ne dépassait pas 25. Et puis la Normandie était belle et j'ai aimé ces matins d'hiver au cours desquels je voyais un soleil orange se lever derrière les falaises ; j'ai même donné plusieurs fois une interrogation écrite pour m'offrir ce spectacle inattendu pour une parisienne.

Bref, j'ai vécu l'expérience que des milliers d'auxiliaires ont faite jusqu'à aujourd'hui, dans des conditions encore plus difficiles.

Je n'ai pas oublié cette période et lorsque je suis arrivée comme PCET maths-sciences physiques titulaire au collège d'enseignement technique (CET) de Romainville (93) à la rentrée 1964, j'étais plus que convaincue de la nécessité de participer à l'action collective pour "la résorption de l'auxiliariat" comme on disait alors ! Et qu'il était indispensable de précipiter dans une telle aventure des étudiants qui n'avaient reçu aucune formation professionnelle à l'acte d'enseigner.

Cela dit, outre la Normandie, j'ai aimé le travail avec les élèves, partagé le plaisir dont elles témoignaient parfois pour avoir découvert ce qui leur paraissait a priori obscur et trouvé de l'intérêt à "faire des maths".

J'ai vite pris conscience d'erreurs à ne pas renouveler. Par exemple, un jour où je dictais, à des élèves de 6^e, 3 ou 4 lignes en résumé d'une leçon sur les segments, alors que j'avais tracé au tableau un certain nombre de figures dont un segment BC, j'ai lu par dessus l'épaule d'une élève appliquée que ce segment était devenu le segment "baissé" ! Conclusion immédiate, éliminer la dictée ! Mais aussi plongée amusée dans un imaginaire que la nature de la leçon ne m'avait pas laissé prévoir.

J'ai fini par me présenter au concours de recrutement de "professeurs de collège d'enseignement technique féminin" et intégré l'ENNA "de filles" à Paris. J'y ai découvert que les jeunes filles des CET avaient en sciences des programmes très différents de ceux de leurs homologues garçons. Cette différenciation relevait du fait que l'enseignement général en CET n'avait pour finalité que la préparation au "métier" auquel la fatalité plus que leur choix les avait destinées. Puisque les métiers féminins différaient de ceux réservés aux hommes (c'était une loi quasi naturelle qui a encore de beaux restes), les programmes ne pouvaient être identiques !

Il a fallu que la mixité scolaire soit généralisée après 1968 pour sortir de ce moyen-âge de l'enseignement professionnel féminin.

Comment suis-je venue au syndicat ?

Parce que mon expérience familiale m'avait conduite à penser que lorsqu'on travaille il est utile de se syndiquer. Ma mère appartenait à la section syndicale CGT du siège social où

elle travaillait (c'était plus courant à l'époque de recruter des employées à la CGT), elle était diffuseur de la VO. Elle nous parlait, à ma sœur et à moi, de sa vie au travail qui comportait donc une part syndicale.

J'ai donc trouvé évident de me syndiquer : j'ai adhéré au SNES pendant quelques années. J'ai découvert l'existence d'un syndicat CGT dans les CET en recevant de sa part (parmi d'autres syndicats) un avis officieux de réussite au concours. J'ai renvoyé un bulletin d'adhésion et j'en suis encore 48 ans après !

Et puis c'était une époque, celle de la guerre d'Algérie comme on ne l'appelait pas encore, qui obligerait à réfléchir et à se situer dans le champ des forces sociales et politiques. Je souhaitais comprendre, échanger, participer, ne pas rester isolée.

Le fait d'être dans des établissements "féminins" avec presque uniquement du personnel féminin a beaucoup contribué à me faire confier des responsabilités par mes collègues et camarades.

Je suis arrivée à Romainville dans un CET comportant une forte section syndicale à laquelle je me suis intégrée sans difficulté. Mais j'ai vite constaté que la tendance générale était de gémir : la salle des profs ressemblait trop souvent à une chambre de lamentations.

Avec un petit noyau de militantes convaincues et déterminées, j'ai participé à une évolution des mentalités et des modes d'action qui nous a permis de rassembler dans une grève très active de trois semaines une moitié de personnel dès le 13 mai 1968.

Certains accusent ce mai 68 d'avoir "déconstruit", moi j'en garde le souvenir d'un moment de créativité, de joie, et d'acquis considérables : je suis passée d'un service de 25 h hebdomadaires en 1964 à 21 h en 1968...

La commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire (composée des médecins du comité médical, de représentants de l'administration et de représentants du personnel).

L'avis de la commission de réforme ne lie pas l'administration.

► Organisation

- Une commission de réforme **ministérielle** est placée auprès de l'administration centrale de chaque ministère (direction du personnel).
- Une commission de réforme **départementale** est placée auprès du préfet de chaque département (direction départementale de la cohésion sociale).

► Composition

• **Les commissions de réforme ministérielles** sont composées comme suit :

- deux représentants de l'administration (le directeur et le contrôleur financier ou leurs représentants),
- deux représentants du personnel, membres titulaires de la commission administrative paritaire élus par les membres titulaires et suppléants de cette instance,
- les membres du comité médical : les deux médecins généralistes et, en tant que de besoin, le médecin spécialiste compétent.

• **Les commissions de réforme départementales** sont composées comme suit :

- deux représentants de l'administration (le chef de service et le trésorier-payeur général ou leurs représentants),
- deux représentants du personnel, élus par les membres titulaires et suppléants de la commission administrative paritaire,
- les membres du comité médical : les deux médecins généralistes et, en tant que de besoin, le médecin spécialiste compétent.

► Présidence

Le président de la commission de réforme ministérielle est le directeur ou son représentant.

Le président de la commission de réforme départementale est le préfet ou son représentant.

► Quorum

La présence de tous les membres de la commission de réforme est souhaitable lors des séances. Les avis peuvent cependant être valablement rendus si quatre au moins de leurs membres, titulaires ou

suppléants sont présents, à condition que le président (directeur ou préfet selon le cas, ou son représentant) et au moins un médecin (généraliste ou spécialiste) soient présents.

Lorsque trois membres du comité médical (deux médecins généralistes et un spécialiste) sont présents, un des médecins généralistes s'abstient de voter.

La majorité requise pour donner un avis est la majorité simple des votes exprimés.

► Compétence

L'avis de la commission de réforme doit être demandé en règle générale par l'administration dans les cas suivants :

- reconnaissance l'incapacité médicale à l'exercice des fonctions ou à tout autre emploi de reclassement,
- imputabilité au service des infirmités présentées par le fonctionnaire dans le cadre de son indemnisation par une rente viagère d'invalidité,
- attribution de la majoration de pensions pour assistance constante d'une tierce personne,
- reconnaissance et détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire du code de la sécurité sociale,
- examen des droits à l'allocation temporaire d'invalidité régis par le décret modifié n° 60-1089 du 6 octobre 1960,
- application des dispositions relatives à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé.

Il est possible de se dispenser de l'avis de la commission de réforme lorsque celui-ci n'a aucune incidence sur la situation du fonctionnaire concerné.

Il en est ainsi, par exemple, pour l'application de l'article L. 30 du Code des pensions civiles et militaires de retraite qui prévoit, en faveur des fonctionnaires atteints d'une **invalidité** d'un taux au moins égal à 60 %, l'octroi d'un minimum de pension de retraite égal à 50 % des émoluments de base.

Le fonctionnaire qui demande son admission à la retraite pour invalidité non imputable au service après avoir accompli vingt-cinq ans de services valables pour la retraite et non déjà rémunérés par une pen-

sion ou une solde de réforme, bénéficie déjà, au seul titre de ses services, d'une pension égale au minimum garanti de 50 % du dernier traitement. Il n'est donc pas nécessaire de saisir la commission de réforme pour fixer un taux d'invalidité qui sera sans influence sur le montant de la pension. La constatation par le comité médical de l'incapacité physique de l'intéressé à poursuivre son activité suffit à accorder par anticipation une pension à jouissance immédiate dont le montant résulte du nombre d'années de services.

De même, il n'y a pas lieu de consulter la commission de réforme lorsque le fonctionnaire est décédé pour une cause à l'évidence étrangère à l'exercice des fonctions. En ce cas, il est fait une application automatique du minimum garanti de 50 % du dernier traitement pour la pension de réversion, sauf si l'intéressé présentait une infirmité préexistante à la maladie ou à l'accident ayant entraîné le décès et ne réunissait pas 25 annuités valables pour la retraite.

La commission de réforme peut faire procéder à toutes mesures d'instruction, enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires.

► Procédure devant la commission de réforme

Le secrétariat de la commission de réforme est assuré par un médecin inspecteur de la santé qui peut être assisté d'agents placés sous sa responsabilité.

Les éléments objectifs que l'administration transmet à la commission de réforme

Le dossier soumis doit comprendre :

- un bref exposé des circonstances qui conduisent à la saisine,
- l'identification du service gestionnaire et du médecin chargé de la prévention qui suivent le dossier,
- les éventuels avis du comité médical,
- les questions précises sur lesquelles l'administration souhaite obtenir un avis.

En matière d'imputabilité au service des accidents, il y a lieu de distinguer ceux qui sont intervenus pendant le service et les accidents de trajet.

La commission de réforme

► Accident de service

Une enquête doit être immédiatement diligentée par l'administration lorsque survient un accident dans le service. Il ne serait pas de bonne gestion d'attendre que la commission de réforme demande une telle enquête pour l'entreprendre. Les résultats de celle-ci sont communiqués à la commission de réforme lors de sa saisine.

L'enquête doit permettre de déterminer la cause, la nature, les circonstances de temps et de lieu et les conséquences apparentes de l'accident.

Elle doit être effectuée, même en cas de déclaration tardive de l'accident par le fonctionnaire.

► Accident de trajet

En ce qui concerne les accidents de trajet, c'est à l'agent qui en est la victime d'en apporter la preuve selon la jurisprudence. Le dossier de saisine de la commission de réforme devra donc comporter tous les éléments produits par l'intéressé pour prouver ses allégations. En effet, la matérialité des faits ne saurait être établie uniquement par les déclarations de l'agent ; quelle que soit sa bonne foi, elles doivent être corroborées par les moyens habituels (rapports de police, témoignages, attestations de la hiérarchie immédiate). L'administration peut émettre son accord ou des réserves sur les allégations de l'agent à partir des éléments objectifs qu'elle a réunis et qui sont joints au dossier.

L'éloignement entre le domicile ou la résidence habituelle et le lieu de travail de l'agent est parfois important. C'est seulement dans le cas où l'administration fait savoir à l'agent que cet éloignement n'est pas compatible avec l'exercice normal de ses fonctions que la commission de réforme peut en tenir compte si elle est informée par l'administration de cet élément.

► L'information du fonctionnaire

Le secrétariat de la commission de réforme informe le fonctionnaire de la date à laquelle son dossier sera examiné, au moins huit jours avant cette date ; cette notification doit rappeler à l'intéressé qu'il peut :

- pendant ce délai de huit jours, consulter lui-même la partie administrative de son dossier et la partie médicale de celui-ci par l'intermédiaire d'un médecin qu'il désigne à cet effet ;
- lors de la réunion de la commission de réforme, se faire représenter par un médecin et se faire entendre ou faire entendre une personne de son choix (cf. ci-dessous "Les participants aux audiences de la commission de réforme").

Afin d'éviter une annulation contentieuse devant le juge administratif pour non-respect du délai de huit jours fixé par l'article 19 du décret du 14 mars 1986, l'administration gestionnaire du fonctionnaire doit également être informée de la date de la réunion de la commission de réforme pour faire connaître au fonctionnaire la faculté qui lui est offerte.

► Les participants aux audiences de la commission de réforme

En plus des membres de la commission de réforme, peuvent participer aux audiences de cette instance le médecin de prévention, l'expert, le médecin traitant du fonctionnaire et éventuellement un médecin choisi par l'administration.

Le fonctionnaire peut être entendu aux audiences de la commission de réforme sur convocation de celle-ci. Dans ce cas, il peut se faire accompagner de la personne de son choix.

En l'absence de convocation, s'il le souhaite, il présentera des observations écrites, des certificats médicaux ou demandera que soit entendue la personne de son choix.

► Teneur et portée de l'avis de la commission de réforme

L'avis formulé par la commission de réforme doit être précis et accompagné de ses motifs.

Les avis rendus par la commission de réforme n'ont qu'un caractère consultatif. Il s'agit d'actes préparatoires à la décision de l'administration qui ne peuvent être critiqués par la voie de recours contentieux. Mais la décision qui s'ensuit n'est régulière que si la consultation de la commission de réforme a été effectuée dans le respect des règles de procédure.

Voir les articles 10 à 19 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

Site du régime des retraites des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires : www.pensions.bercy.gouv.fr/content/la-commission-de-reforme

► Ne manquez pas, dans le prochain Perspectives, la suite de cet article : "Réinsertion professionnelle".

► 1^{er} avril 2011 : + 2,1 %

Les pensions de retraite doivent être revalorisées de 2,1 % à compter du 1.04.2011. C'est ce qu'a indiqué le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie le 29 mars. Pour sa part, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé a confirmé cette revalorisation à l'Assemblée nationale lors des questions au gouvernement du 29 mars. Le ministre a également indiqué que le minimum vieillesse doit augmenter de 4,7 % au 1^{er}.04.2011. En matière de retraite complémentaire, la valeur du point est maintenue, au 1.04.2011, à 1,1884 € (ARRCO) et à 0,4216 € (AGIRC) avant une revalorisation du point prévue au 1.07.2011.

Jean-Pierre Devaux

► "Rendez-vous salarial de 2011 : ensemble faisons-nous entendre..."

Les organisations syndicales CFTD, CFTC, CGC, CGT, FSU, SOLIDAIRES et UNSA revendiquent :

- des augmentations salariales, notamment par l'augmentation de la valeur du point, assurant le rattrapage des pertes accumulées depuis 2000 et la progression du pouvoir d'achat,
- une meilleure reconnaissance des qualifications,
- une amplitude réelle des carrières.

Elles appellent les agents à s'emparer de ces revendications, à les faire vivre, à les porter haut et fort. Plus que jamais, la pétition unitaire qu'elles ont initiée est à l'ordre du jour.

► Signons-la et faisons-la signer massivement (<http://salairesfonctionpublique.fr>)

➔ Affectation des professeurs stagiaires : fiche de suivi syndical

Le BO n° 15 du 14 avril 2011 prévoit les modalités d'affectation des lauréats concours du 2nd degré (PLC et CPE). Une fiche syndicale de suivi est disponible sur notre site, à compléter et à retourner aux élus nationaux pour un suivi personnalisé.

Élection test : chronique d'une catastrophe annoncée...

Bilan du test de vote électronique

Cette expérimentation devait être importante car ce sera la seule avant l'élection réelle du 20 octobre 2011.

Il s'agissait de tester la procédure de vote électronique à une échelle significative pour identifier les problèmes liés à ce nouveau mode de scrutin.

Pour le vote au Comité Technique Ministériel (CTM), le corps électoral était constitué de 30 487 agents. Seuls, 2 865 ont réussi à franchir le parcours d'obstacles du processus électoral complexe mis en œuvre. Cela représente une participation de 9,4 %.

Le taux de participation de la plupart des corps s'élevait, lors des précédents scrutins, à plus de 60 %.

Ce premier résultat, extrêmement inquiétant pour la démocratie sociale, se fait dans le contexte de la mise en place des accords de Bercy où la représentativité des organisations syndicales devrait être appréciée par les résultats de l'élection sur liste au comité technique ministériel. Les raisons de ce fiasco généralisé sont multiples et variées. L'obstacle principal à une participation électorale convenable a été le processus de vote lui-même.

Pour participer à ce vote test, il fallait au préalable, pour chaque électeur, connaître son NUMEN et réactiver sa boîte de courriel professionnelle.

La communication ministérielle n'a pas été suffisante. De nombreux électeurs n'ont même pas pu se connecter à la plate-forme de vote. La majorité des personnels ne connaît pas son NUMEN et n'utilise jamais sa boîte de courriel professionnelle.

Pour être en capacité de voter, chaque agent s'est vu attribuer un identifiant par un lien à usage unique obtenu sur sa boîte professionnelle ainsi que le mot de passe associé.

Certains électeurs, même munis de ces deux éléments, n'ont cependant pas pu voter car ils n'étaient pas reconnus par la base de données ministérielle.

Beaucoup de collègues n'étaient même pas inscrits sur la liste électorale car les bases de données détenues par le ministère ne semblent pas fiables.

Pour beaucoup d'électeurs, le temps d'attente était extrêmement long (parfois plus de 45 mn).

Malgré tous ces dysfonctionnements, le ministère, mais aussi plusieurs organisations syndicales, souhaitent poursuivre la mise en place du vote électronique et

refusent toute remise en cause de ce mode de scrutin pour les élections d'octobre 2011.

Si l'administration reconnaît les nombreux problèmes rencontrés, elle considère qu'elle pourra les corriger avant le scrutin d'octobre.

Ce pseudo discours positiviste vise à valider coûte que coûte un mode de scrutin issu d'une décision politique unilatérale du ministère de l'Éducation.

Ce choix résulte essentiellement d'une volonté de faire des économies au risque d'amoinvrir considérablement la légitimité des représentants du personnel.

À partir du 13 octobre, 900 000 agents du ministère de l'Éducation nationale devront voter pour déterminer la représentativité des organisations syndicales.

La note de service sur les élections ne sera présentée au Comité Technique Paritaire Ministériel et publiée dans la deuxième quinzaine du mois de juin.

L'administration envisage d'envoyer les identifiants aux électeurs à leur établissement. Il leur serait remis par le chef de service contre émargement.

Cette situation est inquiétante, notamment pour les personnels exerçant dans le premier degré.

Alors que Luc Chatel a annoncé vouloir faire du dialogue social une de ses priorités, ces méthodes augurent bien mal la mise en application de la loi sur la rénovation du dialogue social au ministère de l'Éducation nationale.

Patrick Désiré

Cela se passe en Gironde...

D'ici la fin juin, ce sont des centaines de syndiqués ou futurs syndiqués que nous solliciterons pour être candidats sur les listes de la CGT Educ'action pour les élections professionnelles par corps (CAP) et les élections aux comités techniques (CT) qui se dérouleront, au même moment, en octobre 2011.

Attention, avec la mise en place des nouveaux accords de Bercy sur le dialogue social, ces élections aux comités techniques (CT Académique et CT Ministériel) se dérouleront, pour la première fois, par suffrage direct des représentants et revêtent maintenant un caractère tout particulier car les voix obtenues serviront à déterminer la représentativité des organisations syndicales et, en conséquence, les moyens qui leurs seront attribués pour fonctionner.

Nous avons donc la responsabilité de constituer des listes CTA "multi-professionnelle" devant représenter tous les personnels titulaires et non-titulaires des différentes professions de l'Éducation nationale (personnels enseignants et administratifs, agents sociaux et de santé, Aed...).

Pour répondre à cet enjeu, nous solliciterons, prioritairement, tous les candidats sur nos listes aux précédentes élections, par courrier mais aussi directement par téléphone. Dans les établissements scolaires, les écoles, les Inspections Académiques et les Rectorats, nous discuterons sans complexe avec toutes les catégories de personnels et n'hésiterons pas à leur proposer d'être candidat sur nos listes. Nous sommes souvent surpris de réaction plutôt favorable des personnels qui apprécient ce moment d'échange et d'écoute de leurs difficultés. C'est, déjà pour nous, une façon de faire campagne...

Chaque syndiqué doit être impliqué et avoir une fiche de candidature à présenter. C'est ce que nous avons initié en Gironde en envoyant à tous nos contacts, syndiqués et sympathisants, une lettre expliquant les enjeux de ces élections et une fiche de candidature. Nous enregistrons de nombreux retours. Au niveau académique, nous avons mis en place un groupe de travail "élections" composé d'un représentant par SDEN avec un coordonnateur collectant toutes les candidatures. Lors de nos réunions d'instances (bureaux, commissions exécutives...) nous faisons le point des avancées.

Collectivement, l'engagement a été pris de boucler toutes les listes pour notre dernier Conseil Académique du 17 juin, pour nous consacrer pleinement à l'élaboration des professions de foi et à la mise en place de tous les dispositifs de communication, en lien avec les UL/UD, pour faire une campagne électorale impliquant toute les forces de la CGT.

Fabrice Olsak, CGT Educ'action 33

7^e Congrès de la CGT Éduc'action

Du 6 au 10 juin, notre syndicat tiendra son congrès à Guidel (Morbihan), une semaine particulièrement importante dans la vie de notre organisation.

La CGT dans l'Éducation nationale, cela a été longtemps le SNETP-CGT, Syndicat National de l'Enseignement Technique et Professionnel. Ce n'est qu'en 1988 qu'il s'est transformé en Union Nationale des Syndicats Départementaux de l'Éducation nationale (UNSEN) et qu'il a commencé à syndiquer tous les enseignants. En 2008, au dernier congrès de Saint-Jean-de-Monts, nous avons choisi une nouvelle dénomination, celle de notre identifiant **"La CGT Éduc'action"**, permettant ainsi une meilleure visibilité. La CGT Éduc'action, c'est maintenant le syndicat de la CGT au sein de l'Éducation nationale, regroupant tous les personnels enseignants, de vie scolaire, agents ATSS (qui sont restés fonctionnaires d'État), de tous types d'établissements (école, collège, lycée) et des différentes administrations (inspections académiques, rectorat, administration centrale).

Notre ambition est grande : dans la continuité de notre investissement syndical interprofessionnel, **donner un nouvel élan au syndicalisme CGT au sein de l'Éducation.** Et cela à la veille d'échéances électorales extrêmement importantes pour l'avenir.

Le Conseil National de l'Union, en novembre 2010, a décidé de l'ordre du jour du 7^e congrès et a choisi les thèmes qui y seront abordés. Comme il se doit dans une organisation démocratique, les travaux du congrès débiteront par l'examen du rapport d'activité de la direction nationale, depuis le précédent congrès. L'administrateur présentera également le bilan financier du syndicat.

À Guidel, cinq documents seront soumis à la discussion, aux amendements, aux votes des délégués.

Venus de toute la France, ils ont été désignés lors des réunions préparatoires organisées par les syndicats départementaux. Les débats ont été menés à partir des documents adoptés par la Commission Exécutive nationale et envoyés à chaque syndiqué.

■ Nous aurons à débattre de deux Repères revendicatifs : ceux du *"Premier degré"* et ceux concernant les personnels *"Non-titulaires"*.

Partir de la réalité du vécu des personnels, pour établir au plus près de leurs préoccupations, nos revendications : voilà l'enjeu.

Ces Repères, qui seront actualisés, comme l'ont été les Repères *"Formation technologique et professionnelle"*, *"Salaires"* et *"Vie scolaire"*, nous permettront d'intervenir plus efficacement pour engager l'action syndicale et avancer nos propositions.

■ Nous examinerons également trois Résolutions qui analyseront la situation actuelle, dans le champ de l'Éducation, comme dans le cadre interprofessionnel.

• Comme le dit la **Résolution 1 "Face à l'autonomie libérale dans l'école : affirmons notre liberté pédagogique !"**.

Nous mettrons en avant les différences radicales de conception : ce que nous voulons comme type d'autonomie, ce que veut imposer le ministère. Pour cela, il faut rejeter ce qui ne vise qu'à détruire le caractère national de l'Éducation et exiger la liberté pédagogique nécessaire à l'exercice de nos métiers.

• La **Résolution 2** aborde la construction de *"l'outil syndical CGT Éduc'action"* au sein de sa fédération, la FERC, avec l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires, dans la CGT avec l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Le congrès confédéral a lancé le débat sur une réorganisation de ses fédérations, le 7^e congrès sera pour nous un point d'étape. Certainement plus difficile à maîtriser par l'ensemble des syndiqués, ces questions n'en sont pas moins déterminantes pour rendre plus efficace notre activité syndicale. Les délégués prolongeront ces réflexions.

• La **Résolution 3 "Unité et unification"** permettra d'examiner la question essentielle de l'unité. Pour une meilleure efficacité, dans l'action comme dans les formes d'organisation du syndicalisme, cela nécessite d'avancer des propositions concrètes. Donner du sens aux statuts confédéraux -ils précisent : *"La CGT se fonde sur une conception unitaire... Elle agit pour l'unité et pour promouvoir un syndicalisme unifié"*-, c'est le but de cette résolution. Elle met en avant une méthode qui doit permettre à tous les niveaux, de la section aux directions nationales, de décider démocratiquement des avancées possibles.

Plus de 300 délégués réunis nationalement pour analyser, débattre, proposer...

■ Concernant les **élections professionnelles d'octobre 2011**, le congrès sera aussi l'occasion de dynamiser la campagne électorale. Il faut présenter, partout, le maximum de candidats CGT et, début juin, boucler les dernières listes. Avec les nouvelles lois de représentativité, l'enjeu est de taille, pour les listes aux Comités techniques ministériel et académique, les listes

aux CAPA, les listes départementales des personnels du premier degré (CAPD) ou pour les CCP des non-titulaires.

Il faut engager toutes nos forces dans cette campagne.

Le congrès donnera l'impulsion nécessaire pour que, dès la mi-juin, les militants, les

syndiqués puissent s'adresser au personnel. Début septembre, sur une période courte de cinq semaines, ce sont 500 000 "4 pages", élaborés nationalement, à l'adresse des personnels enseignants premier et second degré, de vie scolaires, documentalistes, COP, administratifs, de laboratoire qu'il nous faudra diffuser massivement.

Réussir le congrès, c'est aussi, pour la CGT Éduc'action, réussir à s'adresser à tous les personnels dans cette campagne, réussir à les convaincre de l'importance du vote CGT.

■ La dernière tâche des délégués sera d'élire la **nouvelle direction de la CGT Éduc'action** à partir des propositions de candidatures émanant des syndicats départementaux. Dans les mois qui viennent, les responsabilités qui incomberont à cette nouvelle direction seront lourdes. Mais c'est l'activité de tous, militants et syndiqués, au plus près des personnels, qui sera déterminante.

Alain Vrignaud



Les femmes et la retraite

La situation faite aux femmes retraitées est le résultat d'un ensemble de conditions sociétales et de textes réglementaires qui leur sont presque tous défavorables.

Au moment où se joue le début de carrière professionnelle ses "indisponibilités" pour fait de grossesse, charge d'enfant, familiale, la pénalise fortement. La double charge travail/maison constitue un handicap sérieux pour leur évolution professionnelle : formation continue, préparation aux concours...

Malgré des lois généreuses sur l'égalité trop souvent limitées dans leurs mises en œuvre, voire totalement inopérantes, la condition féminine ne s'améliore que très lentement.

Nicolas Sarkozy avait annoncé la fin des inégalités entre hommes et femmes dans le monde du travail pour 2009. Effet d'annonce ou réel objectif pour venir à bout de la différence de salaires moyens ?

Sous prétexte d'égalité, les pouvoirs publics menacent les droits familiaux et conjugaux comme, par exemple, la MDA (majoration de la durée d'assurance de 2 ans par enfant) qu'il faut préserver pour compenser les inégalités de fait entre les femmes et les hommes.

Sans mesures contraignantes pour les employeurs, les lois qui se sont succédées au cours des vingt-cinq dernières années n'ont pas changé grand chose. Les femmes (47 % de la population active) occupent 83 % des emplois à temps partiel, très souvent imposés (30 % de femmes contre 5 % d'hommes), assortis de flexibilité, et 8 % d'entre elles sont payées en dessous du SMIC.

• **Le salaire** horaire moyen des femmes est **inférieur de près de 19 %** à celui des hommes, et de 11 % "à caractéristiques identiques". L'écart est de 14 % dans la Fonction publique.

. 36 % des femmes retraitées perçoivent moins de 800 € par mois pour survivre, ce qui est inférieur au seuil de pauvreté qui est de 950 €.

. 64 % ont moins de 1 000 €, 55 % sont au minimum contributif et 80 % au minimum vieillesse (742 €).

• **Côté chômage**, ce n'est pas mieux.

Les femmes subissent un **chômage plus important** (9,6 % contre 8,1 % pour les

hommes), elles représentent 54 % des chômeurs inscrits au Pôle Emploi et 57 % de ceux qui ne sont pas même indemnisés.

• **Pour la retraite**, si une femme sur deux travaille (50,5 %), **leur espérance de vie active reste inférieure de cinq ans** à celle des hommes et leur pension inférieure en moyenne de 40 %.

Au moins **une femme sur trois est chef de famille monoparentale** et leur isolement les rend plus vulnérables. Pour les femmes migrantes, et surtout celles sans-papiers, s'y ajoutent un statut précaire et une dépendance par rapport au conjoint. Et, c'est toujours aux femmes de gérer la majorité des tâches liées à la vie quotidienne.

En 2011, voici le témoignage d'une Collègue retraitée

En règle générale les femmes autour de moi se retrouvent à la retraite avec une petite pension. Beaucoup moins d'annuités que les hommes, elles ont eu des mi-temps pour élever les enfants, pas le temps de travailler et passer les concours, de faire du zèle ou de monter dans la hiérarchie. Et puis aussi souvent seule par décès du conjoint ou divorce donc avec vraiment du mal à finir le mois.

Il y a des exceptions... j'avais les annuités, je ne me suis pas arrêtée pour élever mes enfants, j'ai pris sur mes nuits pour bûcher et passer les concours, j'ai "un peu" milité et j'ai...

...une retraite qui, pour l'instant, me convient mais je la partage avec mes enfants qui n'ont pas des revenus aussi bons que les miens... Je suis très contente d'être au repos et de ne plus subir l'aggravation des conditions de travail, pouvoir garder mon petit fils. Me syndiquer à la retraite me semble "normal", non seulement pour défendre ma pension mais aussi les emplois et les salaires des actifs par solidarité, et une certaine idée du service public...

Pour obtenir une amélioration des conditions faite aux femmes :

- droit à la retraite pour toutes et tous dès l'âge de 60 ans,
- montant de la retraite à 75 % du salaire,
- aucune pension ne doit être inférieure au SMIC, pour une carrière complète,
- suppression de la décote,
- pension de réversion à 75 % du montant de la pension du conjoint décédé.

Nous devons gagner une plus large participation des femmes retraitées à la syndicalisation et à l'action.

Si la Retraite est la fin de la vie dite "active", c'est aussi le début d'une partie de l'existence non moins active, utile à la société, qui mérite des moyens pour la vivre, décents et égaux.

Dominique Ciudad
SNR Bordeaux

Écho des Sections de Retraites...

Les retraités CGT Educ'action de l'académie de Dijon se réunissent au moins deux fois par an. Ces deux rencontres fraternelles se tiennent dans une ville ou un village de l'académie avec un repas en commun et une visite.

Entre 35 et 40 camarades participent à ces journées (notre Section académique des Retraités comptait, fin 2010, 71 adhérents).

C'est toujours l'occasion de faire un point sur l'actualité, de faire signer des pétitions sur les sujets du moment, d'appeler à participer aux prochaines actions et manifestations.

La dernière s'est tenue à Chalon-sur-Saône avec

une Assemblée Générale préparatoire au 7^e Congrès de notre Union nationale. Tous les documents ont été abordés et votés par les présents. Participaient à nos travaux, le secrétaire du SDEN 71 et un responsable de l'Union Locale des Retraités de Chalon-sur-Saône.

Ce fut aussi l'occasion de présenter le diaporama, fort apprécié, sur la perte d'autonomie qui a permis de clarifier la situation et les propositions de la CGT dans ce domaine.

La journée s'est poursuivie par un apéritif offert par la Section, un repas à la Maison des Vins de Chalon (pour ceux qui connaissent !) puis ►►

Retraite et RGPP

La réforme des retraites de 2010 et la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) ont au moins un point commun. Elles visent à réduire les dépenses de l'État en impactant les services publics, le pouvoir d'achat et les acquis sociaux, faisant peser ainsi la quasi-totalité des efforts induits sur les salariés et sur les retraités.

La mise en œuvre de la réforme des retraites a débuté par la publication des premiers décrets d'application au Journal Officiel du 31 décembre 2010. Une première attaque, qui en prépare bien d'autres, apparaît dans le décret (n° 2010-1740 du 30 décembre 2010, art. 4) portant sur le droit à pension, la durée minimale de service et la bonification des professeurs d'enseignement technique, ...

- La bonification des professeurs d'enseignement technique (égale à la durée de l'activité professionnelle nécessaire pour se présenter au concours de recrutement) est supprimée pour les fonctionnaires recrutés à compter du 1^{er} janvier 2011.

L'ensemble des décrets peut être consulté sur : <http://www.cgtlaborit.fr/spip.php?article615>

Lancée en juin 2007 par le Premier ministre Fillon sous l'impulsion de Sarkozy, la **révision générale des politiques publiques** a officiellement pour but la réforme de l'État, la baisse des dépenses publiques et l'amélioration des politiques publiques.

En réalité, liée à la règle quantitative du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, son rôle consiste à réduire drastiquement le nombre d'emplois dépendant du budget de l'État et à accroître massivement le champ des activités privées et lucratives "occupé" aujourd'hui par les services publics.

Transversale, la RGPP mobilise tous les ministères constituant le gouvernement et aussi les administrations territoriales, au travers de la réorganisation administrative territoriale de l'État "la REATE".

Selon le 5^e rapport d'étape sur la RGPP rendu public le 9 mars dernier, les dépenses publiques ont été réduites de plus de 7 milliards d'euros sur la période 2009-2011. Dans le même laps de temps, 100 000 postes de fonctionnaires partis à la retraite n'ont pas été remplacés, soit environ 5 % des effectifs de l'État (économie de 2,7 milliards d'euros).

Ce processus doit se poursuivre avec l'adoption de nouvelles mesures permettant d'atteindre un montant d'économies de 10 milliards d'euros sur la période 2011/2013 pour une nouvelle réduction de 100 000 postes de fonctionnaires.

Ainsi, en 2012, leur nombre devrait revenir à son niveau du début des années 1990, soit 150 000 postes de moins entre 2007 et 2012 (7 % des effectifs de l'État).

Avec la RGPP c'est la fermeture de maternités, de centres hospitaliers non rentables.

La transformation d'hôpitaux locaux en EHPAD (établissement hébergeant des personnes âgées dépendantes) signifie

moins, ou plus du tout, de plateaux techniques de proximité et encore moins de personnels pour des soins médicaux spécifiques aux personnes âgées.

C'est aussi 40 000 emplois supprimés en trois ans dans l'éducation nationale auxquels il faudra ajouter au moins 16000 postes supplémentaires à la rentrée 2011.

C'est encore la fermeture de casernes, de tribunaux, de dizaines de consulats à l'étranger, la suppression de la quasi-totalité des directions départementales de l'État, de commissariats, de gendarmeries pour accompagner la réduction d'effectifs (- 6 500 policiers et - 3 000 gendarmes).

Il faut stopper cette spirale infernale ! La défense des services publics doit faire partie de nos revendications majeures !

Dans un communiqué sur les politiques publiques, la CGT appelle à militer pour :

- le maintien d'un service Public qui doit assurer un progrès social profitable à toutes et à tous ;
- une intervention publique qui doit avant tout servir à répondre aux besoins sociaux et au développement humain durable et non servir les intérêts d'une minorité ;
- que l'action publique et ses financements tournent définitivement le dos à ses orientations actuelles !

C'est tout à fait possible !

Maurice Thibaudeau
SNR de la CGT Educ'action

...Retraités de l'URSEN de DIJON

► par la visite de vieil hôpital de Chalon.

Les retraités ont toujours massivement participé à toutes les luttes de l'automne dernier pour la défense de notre régime de retraite. Cela nous a permis de renouer des contacts dans les manifs avec d'anciens syndiqués. Une ré-adhésion a été confirmée par un prélèvement automatique des cotisations. Des espoirs pour un ou deux autres attendent confirmation.

Les retraités de l'académie étaient aussi présents à la manifestation pour la défense de l'École à Dijon, le 19 mars dernier.

Sur les 71 adhérents, près d'une trentaine sont

déjà au 1 %, les autres, à une ou deux exceptions près, cotisent 0,8 % sans problème (notre taux du timbre mensuel était de 15,33 €).

Notre potentialité en 2011 est de 78/79 syndiqués.

Nous diffusons presque chaque mois un petit journal d'information de 4 ou 6 pages pour tenir régulièrement informés nos adhérents.

Plusieurs camarades militent également dans les USR et les ULSR.

Chaque année, en janvier/février, nous adressons un courrier à tous les syndiqués actifs susceptibles de partir à la retraite dans les deux

années à venir. Ce courrier parle de la continuité syndicale et de la nécessité de rester syndiqué à la retraite.

Un Bureau de 4/5 membres se réunit le premier vendredi de chaque mois. Dans ce Bureau, il y a un camarade retraité non enseignant ex-adhérent du SGPEN.

Bref, notre Section vit bien et évite de perdre des syndiqués au moment du départ à la retraite. Nous ne réussissons pas toujours, mais nous limitons les "pertes" .

Gérard Corneloup
Section académique Retraités Dijon

La profession enseignante est perçue comme une profession égalitaire, dans laquelle les femmes ne souffriraient pas de discrimination. Cela expliquerait d'ailleurs la forte féminisation du métier, les femmes représentant 65 % des enseignants du secteur public.

Le mode de recrutement par concours, la progression de carrière encadrée statutairement et soumise au contrôle du paritarisme, le niveau de rémunération garanti par des grilles fixes permettraient d'échapper aux inégalités liées au genre qui traversent l'ensemble du monde du travail.

Mais l'égalité des droits résiste-t-elle à l'épreuve des faits ? L'éducation nationale est-elle ce "havre d'égalité" que véhicule l'imaginaire collectif ?

→ Permanence du plafond de verre

Si les femmes sont largement surreprésentées dans l'institution scolaire, elles sont de moins en moins nombreuses à mesure qu'on "s'élève" dans les degrés de l'enseignement : présentes à hauteur de 81 % parmi les enseignants de maternelle et du primaire, leur proportion diminue à 58 % dans le secondaire (dont 64 % en collège) et tombe à 34 % dans le supérieur.

Quand on s'intéresse à la représentation par corps, les écarts sont encore plus manifestes : on compte ainsi 62 % de femmes parmi les certifiés, 51 % chez les agrégés et seulement 32 % parmi les professeurs de chaire supérieure. Parmi les PLP, la parité est globalement respectée mais on observe une forte polarisation sexuée selon les spécialités.

Du point de vue des perspectives de promotion interne, ces disparités sont encore plus flagrantes. En dépit de la neutralité affichée des procédures (concours interne et listes d'aptitude), on observe bien des "déroulements de carrière à deux vitesses". Ainsi, dans le premier degré, où 81 % des enseignants sont des femmes, leur représentation tombe à 73 % parmi les directeurs d'école. Dans le secondaire, seuls 44 % des admis au concours de personnel de direction sont des femmes (2004). Dans le supérieur, niveau où elles

ne représentent déjà qu'un tiers des enseignants-chercheurs, l'écart entre les grades est ahurissant : les femmes sont deux fois moins présentes chez les professeurs d'universités (18 %) que chez les maîtres de conférences (40 %).

→ Différences, inégalités ou injustice ?

Si la proportion de directrices est bien moindre que celle de professeurs des écoles, c'est en partie lié à des formes d'autocensure féminine vis-à-vis des possibilités de promotion. Cette autolimitation s'ancre dans des conditions matérielles et une disponibilité temporelle sexuellement différenciées. De plus, les valeurs d'autorité restent majoritairement associées à des figures masculines, ce qui ne serait pas sans donner une "prime" aux candidats hommes dans les épreuves orales, et plus généralement dans le recrutement pour des postes de direction. Ainsi, quel que soit le corps d'origine, la proportion de femmes parmi les nommés au concours de chef d'établissement est toujours inférieure à celle du corps d'origine. Cette sous-représentation relative des femmes varie beaucoup, de 4 points pour les PLP à 44 points pour les PE.

Comme le souligne Julie Jarty *, auteure d'une enquête sur les temps professionnel et privé des enseignants, "*l'investissement temporel qu'exige la préparation d'un concours suppose un réaménagement des emplois du temps, dont les effets viennent peser sur la sphère privée*".

L'enquête, menée auprès d'une quarantaine d'enseignants des deux sexes, fait apparaître que les enseignantes qui passent un concours interne comptent davantage que les hommes sur un aménagement de leur emploi du temps, sur une réduction de leur temps de travail, voire sur une mise en disponibilité. Elles doivent assurer la continuité du quotidien domestique et familial pendant une période de travail très intensive. D'après cette enquête, les certifiées ayant commencé en collège envisagent leur progression de carrière au

travers d'une mutation en lycée, qui leur semble plus accessible qu'un concours interne très chronophage.

Les comparaisons statistiques entre sexes ont pour prémisse que "*toutes choses sont égales par ailleurs*", soit qu'hommes et femmes sont dans une situation de parfaite égalité de position. Mais un tel parti pris occulte la réalité sociale : si les femmes, grâce au mouvement féministe, ont depuis une trentaine d'années bénéficié d'un rééquilibrage en matière de droits civils, politiques et sociaux, dans les faits des écarts importants demeurent quant à la charge du travail domestique. C'est bien une double journée que l'écrasante majorité des femmes actives affrontent au quotidien, cumulant activité salariée et tâches ménagères, travail "invisible" et non rémunéré. Pour autant, les enquêtes montrent que les femmes, loin de "sacrifier" leur métier pour la sphère privée et familiale, s'investissent davantage que les hommes dans la préparation des cours, correction de copies et suivi des élèves (21h06 hebdomadaires contre 20h26 pour les hommes).

Si les facteurs causaux sont multiples (autocensure féminine, sacrifice de la carrière au profit de la vie familiale, discrimination liée aux représentations, division sexuée du travail domestique), le constat est sans appel : à une ségrégation horizontale, qui concentre la majorité des emplois féminins dans quelques secteurs d'activité déjà fortement féminisés, s'ajoute, chez les enseignants comme ailleurs, une ségrégation verticale.

→ À travail égal, traitement égal ?

Du point de vue de la rémunération, les écarts sont aussi bien réels. Généralement, quelle que soit la catégorie de personnels, l'indice moyen des hommes est toujours supérieur à celui des femmes : celui de l'ensemble des enseignantes n'atteint que 89 % de l'indice moyen masculin (cf. tableau ci-dessous).

	Indice moyen des hommes	Indice moyen des femmes	Ratio : indice femmes / indice hommes
Enseignants du 1 ^{er} degré	525	495	94,3
Enseignants du 2 nd degré	589	564	95,8
Enseignants du supérieur	816	728	89,2
Total enseignants titulaires	595	532	89,4

Source : Bilan social du MEN et du MESR, année 2008-2009.

...un bastion égalitaire ?

Comment expliquer ces écarts ?

Dans l'Éducation, comme dans les autres ministères de la Fonction publique, l'indice de rémunération est déterminé par une grille prenant en compte le corps, le grade et l'échelon. Concernant le corps, hommes et femmes ne sont pas également représentés : dans le second degré, la proportion de femmes certifiées est de 10 points supérieure à celle des agrégées. Le grade et l'échelon, qui dépendent du rythme d'avancement de carrière, méritent aussi un examen approfondi. D'autant que le décalage de rémunération s'accroît avec l'âge (en raison du déroulement de carrière) : s'il n'y a que très peu de différences entre les indices moyens des hommes et des femmes de moins de 30 ans, de 30 à 49 ans 38 points les séparent et, à 50 ans ou plus, les femmes ont en moyenne 95 points de moins que les hommes.

Sachant que les notations administrative et pédagogique déterminent le rythme d'avancement d'échelons (grand choix, choix, ancienneté), deux éléments de réponse émergent. Pour ce qui est de la note administrative, la forte proportion de femmes à prendre un congé parental, durant lequel seule la moitié de la note administrative obtenue l'année précédente est reconduite, explique cette moindre cadence. Du côté de la note pédagogique, cet écart s'explique par une forme d'auto-censure féminine, déjà évoquée. Et il n'est pas indifférent que les inspecteurs soient majoritairement des hommes : seuls 40 % des IA-IPR sont des femmes. Mais les revenus du travail ne se limitent pas à la rémunération indiciaire et d'autres variables sont à prendre en considération : les heures supplémentaires et le temps partiel. Là encore, des écarts introduisent mécaniquement de nouveaux facteurs d'inégalités dans la rémunération. En moyenne, presque quatre fois plus de femmes que d'hommes exercent à temps partiel, et plus de 15 % des femmes certifiées

n'assurent pas un temps complet. Pour ce qui est des heures supplémentaires, HSA et HSE confondues, les femmes travaillent en moyenne 1h08 en plus de leur service, contre 1h36 pour les hommes.

→ Visibiliser pour mieux lutter

Le mouvement contre la réforme des retraites a permis de mettre en lumière d'autres inégalités. Si ces dernières sont assez bien connues dans le secteur privé, elles restent encore largement ignorées dans la Fonction Publique, qui bénéficie d'une présomption d'égalité. Pourtant, les enseignantes sont plus nombreuses à subir la décote (19,2 % contre 18,7 %) et nettement moins nombreuses à bénéficier d'une surcote (24 % contre 33,9 %).

D'une manière générale, leur taux de pension est inférieur de 3,9 points à celui des hommes. Les récentes mesures induites par la réforme (allongement de la durée de cotisation qui touche particulièrement les carrières courtes et fragmentées, suppression de la bonification pour enfants) aggraveront ces disparités, mais celles-ci sont avant tout la conséquence d'inégalités de carrière déjà là.

Le monde de l'enseignement n'est donc pas ce "havre d'égalité" si souvent vanté. Les femmes de la Fonction Publique sont, certes, protégées de certaines formes de discrimination observées dans le privé, mais l'enseignement continue d'être perçu comme ce métier permettant aux femmes de concilier vie privée et familiale..., en d'autres termes, d'entériner une division sexuée du travail qui leur est défavorable en termes de carrière et de rémunération.

Anne-Sophie Leymarie

Sources :

* J. Jarty, "Les usages de la flexibilité temporelle chez les enseignantes du secondaire", in *Temporalités*, n° 9, 2009.
Repères et références statistiques 2010, MEN.
"Les départs en retraite des personnels de l'Éducation nationale entre 2000 et 2007", Note d'information n° 09-17, juin 2007.
Bilan social du MEN et du MESR, 2008-2009.



Lire...



■ "Non c'est non"
Irène Zeilinger

Petit manuel d'autodéfense à l'usage de toutes les femmes qui en ont marre de se faire emmerder sans rien dire, Zones.

Ce guide pratique propose des astuces simples pour poser efficacement ses limites et se sortir de situations difficiles. Contre tous les stéréotypes qui interdisent habituellement aux femmes de prendre leur sécurité en main, il faut apprendre à dire non et oser se défendre.



■ "La République défigurée"
La Découverte, 2011

La LDH publie son *État des droits de l'Homme en France*. L'été 2010 est un tournant dans le quinquennat Sarkozy, qui défigure la République : lois anti étrangers, ethnicisation du politique, xénophobie d'État... pour récupérer l'électorat d'extrême droite. Il s'agit d'interpeller les élus, les candidats... pour stopper la politique de la peur, de la discrimination, de la régression sociale.



■ "Mai-juin 1968, Huit semaines qui ébranlèrent la France"
Xavier Vigna et Jean Vigreux, 2010
(dont "Mouvement étudiant dijonnais", de notre camarade Ph. Péchoux)

Ce livre restitue l'épaisseur conflictuelle d'un événement majeur du XX^e siècle. La société française connaît un ébranlement considérable : dans les universités, usines, lieux de travail, campagnes. Il décentre donc l'analyse au-delà de la Seine vers d'autres régions et envisage la multiplicité des acteurs...



J-P. Huchon



M. Cabaret



H. Zoughebi

I. Giordano

A. Rahimi



Abdenour



Elvis



Nasser



Alexandra



Parrainage dans l'hémicycle de la Région Ile-de-France

Venus de 48 lycées franciliens, 64 élèves ont été parrainés le 6 mai par une cinquantaine de conseillers régionaux. Pas en catimini : dans l'hémicycle du Conseil régional, presque au nez et à la barbe de Sarkozy, Guéant et Fillon.

La cérémonie a été ouverte par Jean-Paul Huchon, président du Conseil régional, Henriette Zoughebi, vice-présidente, et Marianne Cabaret, militante du RESF, qui a rappelé l'urgence que la loi change pour la régularisation des sans-papiers scolarisés et leurs familles. Chaque élu régional s'est engagé à prendre sous sa protection l'élève assis(e) à côté de lui.

Un tiers de ces lycéens sont sous le coup d'une mesure d'éloignement. Trois d'entre eux ont même connu de l'intérieur les centres de rétention. Ainsi Abdenour, du lycée Saint-Exupéry de Créteil, a pu évoquer son désespoir lorsqu'il était enfermé au Mesnil-Amelot dans l'attente de son expulsion vers l'Algérie, puis sa joyeuse surprise lorsqu'il a entendu, depuis son portable, les clameurs de ses camarades et professeurs qui exigeaient sa régularisation à plusieurs centaines devant la préfecture.

D'autres lycéens ont témoigné : Elvis, accompagné par 300 de ses camarades au Tribunal Administratif ; Nasser qui a dû, à l'annonce d'une arrestation imminente, changer de vie et de lycée. Alexandra, lycéenne russe dont le visage avait courageusement figuré dans les affiches RESF de la campagne **"Jeunesse sans-papiers jeunesse volée, la loi doit changer"**, a enfin obtenu son titre "vie privée et familiale" deux semaines avant cette cérémonie. Elle a évoqué ces années de lutte, alors que son portrait était fièrement affiché dans la rue, devant son lycée, devant la préfecture même, sans qu'elle n'éprouve aucune honte.

Des personnalités ont également exprimé leur soutien. La journaliste Isabelle Giordano, maître de cérémonie, a rappelé que ses grands-parents ont traversé la frontière en provenance d'Italie et que, sans doute, parmi les élèves sans-papiers dans la salle, certains deviendraient comme elle journalistes à Radio France ou ailleurs. Atiq Rahimi, prix Goncourt 2008, venu exprimer son soutien aux lycéens sans-papiers, a montré par sa présence que l'immigration est une chance, contrairement à la rengaine xénophobe des discours gouvernementaux. Des chanteurs ont animé la cérémonie : Bertrand Pierre, Duo, Adam l'Ancien. Sans oublier les responsables de la FCPE et des syndicats enseignants, parmi lesquels notre co-secrétaire général Patrick Désiré.

Moment important, ce parrainage n'est pas une fin en soi. Il relance la bataille pour la régularisation des lycéens sans-papiers. L'essentiel se passe dans les lycées et les quartiers.

Pablo Krasnopolsky

Photos : Célia Bonnin, Pierre Lafrance, J-Claude Saget