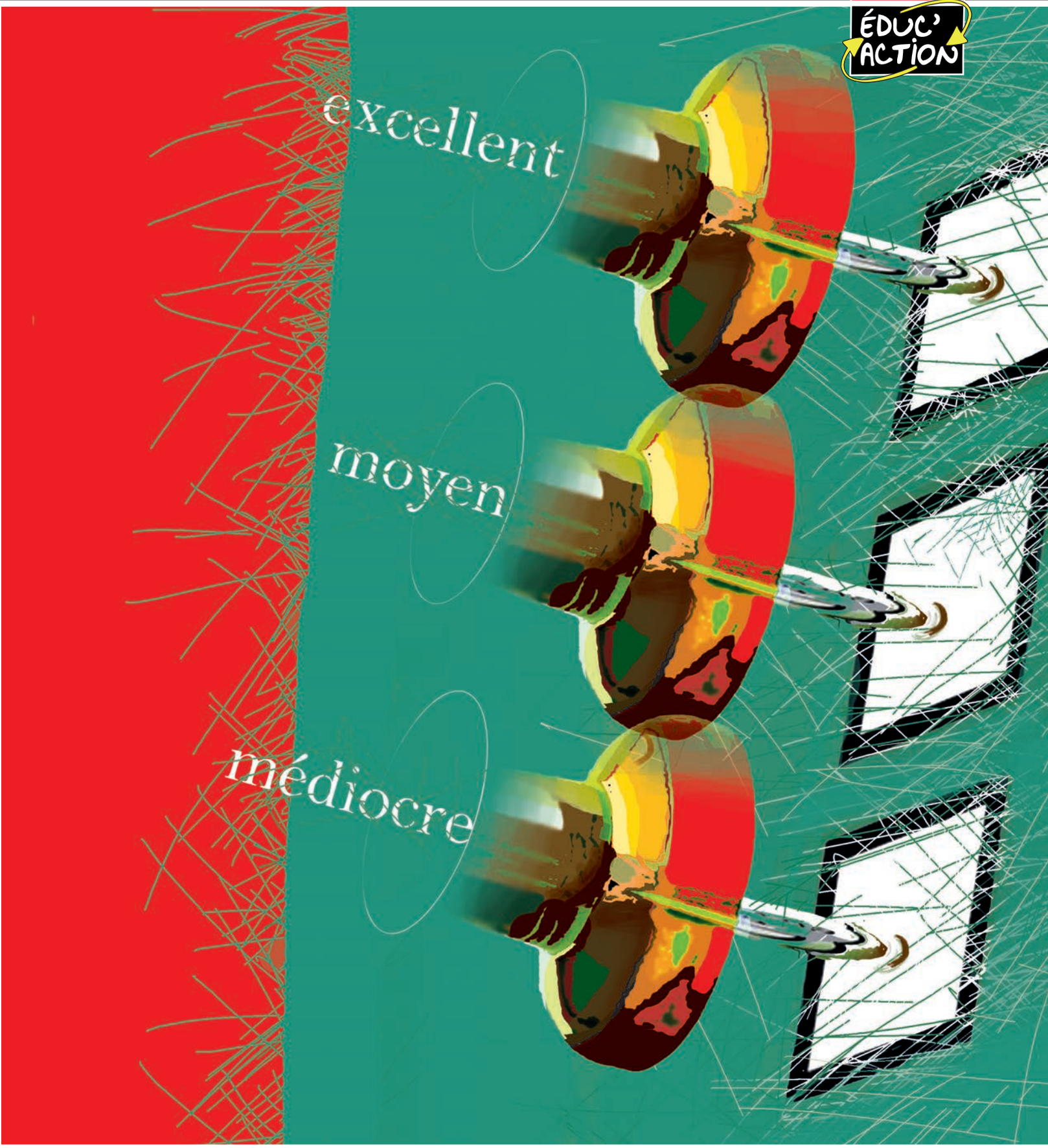
PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION



Une société du tout évaluation

novembre 2021
N° 171
Prix 1 €

p. 2 : Une pré-campagne à côté de la plaque

p. 3 : C'est par la mobilisation que nous pourrons gagner

p. 4 : Protocole de requalification de la filière administrative: pourquoi la CGT n'a pas signé

p. 5 : Attractivité, je crie ton nom... en vain ! Revalorisation indemnitaire pour les personnels sociaux. Et après ?

p. 6 : Au-delà de la direction d'école...

p. 7 : Professeur·es des écoles contractuel·les Le latin dès la 6ème

p. 8 : Voie pro : CAP, une hétérogénéité croissante Accès au droit à la formation professionnelle

p. 9 : Certification de langues en LGT

p. 10 : Les PIAL : arme de destruction massive

p.11 à 14 : DOSSIER – Évaluation

p. 15 : Les congés de maladie

p. 16 : Notation : les obligations des professeur·es

p. 17 : Personnels : évaluer sans discriminer ? Lutter contre les violences faites aux femmes

p. 18 : Salaires des fonctionnaires

p. 19 : Salaires des Professeur·es Le 5 octobre : la lutte collective

p. 20 : La lutte finale

p. 21 : Rencontre : Virginie Schmitt

p. 22 : L'urgence d'une politique d'accueil

p. 23 : C comme certification...

Je souhaite me syndiquer
*Se rendre sur notre site : **www.cgteduc.fr***
cliquer sur «Rejoignez-nous» dans le menu principal
Je souhaite prendre contact
01 55 82 76 55 / *unsen@cgteduc.fr*
CGT Éduc'action - 263, rue de Paris
case 549 - 93515 Montreuil cedex

Directrice de publication : Nadine Castellani Labranche. **Rédactrice en cheffe :** Pauline Schnegg
Maquette : Christine Jarry-Arend. **Conception de la «Une»** *: Bertrand Verhaeghe*
Périodicité : *bimestrielle.* **CPPA :** *0625 S 07375* - **ISSN** *: 1250-4270.* **Dépôt légal :** *à parution*
Imprimerie RIVET - *BP 1577 (87022) Limoges cedex 9.* **CGT Éduc'action** - *263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex. Tél. :* **01.55.82.76.55** - *Télécopie :* **01.49.88.07.43**
Mél : **unsen@cgteduc.fr** - Internet : **www.cgteduc.fr**

Une pré-campagne à côté de la plaque

Les dernières semaines semblent annoncer une future campagne électorale encore une fois très éloignée des préoccupations des salarié·es, retraité·es, jeunes ou privé·es d'emploi. Quel que soit le media choisi, essayer de s'informer est une véritable épreuve pour nos nerfs et notre équilibre mental. Nulle part dans nos salles des personnels nous n'entendons parler d'immigration mais pourtant cette thématique, artificiellement liée à celle de l'Islam, confirme sa place d'obsession numéro une dans la bouche de quasiment tou·tes les confirmé·es, futur·es ou ex-futur·es candidat·es à l'élection présidentielle de 2022. Même ceux et celles qui se veulent progressistes se retrouvent piégé·es par le calendrier et les idées imposées par l'extrême droite et ses relais complaisants.

Lorsque le discours politique et médiatique s'éloigne de l'Islam et des amalgames et fantasmes qui l'entourent pour feindre de se préoccuper de questions sociales, c'est pour débattre d'un départ à la retraite retardé… 64, 65, 67 ans… Qui dit mieux ?

La théorie du choc qui consiste à effrayer pour ensuite faire passer une pilule soi-disant moins amère (64 ans, ça n'est pas si mal, non ?), a beau être éculée, elle n'en reste pas moins un procédé plébiscité des politiques. La crise sanitaire est évidemment utilisée comme prétexte pour justifier les futurs *«efforts»* qui seront demandés à *«toute»* la collectivité. Ce sont pourtant bien les privé·es d'emplois qui vont d'ores et déjà être sacrifié·es sur l'autel de l'austérité budgétaire alors que les entreprises ne sont pas mises à contribution.

Elle va être longue cette campagne et peut, comme trop souvent, paralyser notre action syndicale. Ne laissons pas la lutte et le terrain des idées aux plateaux de télé et aux réseaux sociaux. À nous de faire de nos thèmes, la réduction du temps de travail, l'emploi, les salaires mais aussi et de manière non exhaustive, l'égalité femmes-hommes, ou encore l'urgence climatique, le cœur de notre campagne militante.

Christine Pau

Michaël MARCILLOUX, co-secrétaire général

C'est par la mobilisation que nous pourrons gagner

La campagne présidentielle est déjà lancée et le moins que l'on puisse dire est qu'elle ne s'annonce pas sous les meilleurs hospices pour les travailleuses et travailleurs de ce pays.

De l'extrême droite lepéno-zemourienne au président sortant, le temps est aux discours décomplexés, entre racisme, xénophobie et misogynie d'un côté et propositions de régressions sociales de l'autre. Tout cela étant bien sûr accompagné, quand ce n'est pas provoqué, par des médias complaisants et les instituts de sondage.

Réagir sans attendre

Pourtant, la préoccupation principale des françaises et français, d'après les mêmes instituts, concerne le pouvoir d'achat.

Le renchérissement de l'énergie et des biens de première nécessité amène bien les candidat·es, conscient·es de la colère qui sourd dans les classes populaires et moyennes, à appeler de leurs vœux l'augmentation générale des salaires. Mais, souvent, cela reste de l'incantation ou suit la même vieille logique de baisse du salaire socialisé ou de crédit d'impôt, afin de ne surtout pas toucher aux revenus du capital.

L'impact de la crise covid, succédant à la crise financière de 2008, sur les classes populaires et moyennes est énorme et pourtant, elle ne se voit promettre, par les candidat·es en tête des sondages, que le recul de l'âge de départ en retraite, la baisse des allocations chômages ou la haine de l'autre.
Quant à la jeunesse, qu'elle soit étudiante ou qu'elle arrive sur le marché du travail, elle paie un prix particulièrement élevé. Elle est convaincue non seulement qu'elle vivra moins bien que la génération précédente mais qu'elle aura à subir les effets de la crise climatique.

Bien sûr, nous n'en sommes qu'aux prémices de la campagne, mais elles sont le reflet d'un rapport de force politique défavorable aux travailleurs et travailleuses.
Plus que jamais, il nous faut nous mobiliser. Nous savons la difficulté de le faire en période de campagne présidentielle où, trop souvent, l'expectative règne dans l'attente du résultat et l'espoir d'un changement de cap politique.
Cet espoir a toujours été un leurre, à plus ou moins long terme. Si les conquêtes sociales ont pu suivre des alternances politiques, elles se sont, dans leur écrasante majorité, appuyées sur des mobilisations de masses.
Dans le contexte politique actuel, même si la campagne ne fait que commencer, il est urgent d'imposer nos revendications dans les débats.
Dans notre secteur, face à la casse des statuts avec la loi de transformation de la Fonction publique et aux contre réformes qui vident nos métiers de leur sens, la CGT Éduc'action prendra toute sa part du travail de mobilisation en portant ses revendications pour une École émancipatrice pour les élèves et les personnels.

Pourquoi la CGT n'a pas signé

Protocole de requalification de la filière administrative

«Chantier de transformation en profondeur de sa gestion des ressources humaines», «gestion plus qualitative de ses personnels»,

Le ministère n'a pas pesé ses mots pour vendre son protocole de requalification de la filière administrative. **Mais, derrière les grands discours, le plan est loin d'être à la hauteur des besoins ou des attentes des personnels !** La CGT Éduc'action a donc refusé d'y être associée.

38 euros brut/mois

Au-delà du Grenelle de l'Éducation, le plan proposé doit remédier au décrochage de sa filière administrative, face aux autres ministères. À titre d'exemple, le MEN est si peu attractif que 23% des attaché·es sortant·es des instituts de formation (IRA) quittent le ministère dans les 2 ans suivant leur réussite au concours. **Or aucune des propositions du ministère n'est en mesure d'arrêter cette hémorragie.**

Un rattrapage tardif et insuffisant

Le ministère vend à grands bruits des requalifications de postes de C en B et de B en A ainsi que des créations de postes. Mais ce rattrapage est d'abord lié à un très fort décalage entre la structure de la filière administrative du MEN (49% de catégorie C) et les autres départements ministériels (33% de catégorie C). Il y a bien longtemps que la filière aurait dû être requalifiée ! Un peu de perspective historique permet aussi de souligner la faiblesse des engagements du ministère. Depuis 2003, la filière administrative a connu une véritable hémorragie avec 20 000 suppressions postes (-29% de ses effectifs !). **Avec quelques centaines de créations de postes, nous sommes loin du compte !**

Des primes en guise de salaire ? C'est non

Bien évidemment ce protocole ne remet pas en cause le dogme du gel du point d'indice. Le seul levier pour revaloriser les salaires est l'augmentation des primes. Le ministère a revu à la hausse les planchers de gestion des primes par catégorie et revu les barèmes pour les personnels logés… **mais rapportés aux 50 000 personnels, les 21,8 M€ de revalorisation indemnitaire pour 2021 représentent une augmentation moyenne de 38€ brut par agent·e et par mois !**

Pire, le protocole liste de très nombreuses missions nouvelles que les personnels administratifs vont avoir à prendre en charge (accompagnement personnalisé des personnels, réorganisation des examens et concours, missions juridiques, financières, logistiques complexifiées…). **La reconnaissance des compétences passera donc par l'alourdissement de la charge de travail ! Pour nous, c'est non !**

C'est une revalorisation indiciaire qu'attendent les agent·es, de véritables perspectives de déroulés de carrière avec une refonte des grilles, des possibilités de promotion largement débloquées et des créations de postes pour en finir avec les surcharges de travail ! C'est ce projet que porte la CGT Éduc'action !

Sylvie AEBISCHER

Attractivité, je crie ton nom… en vain !

La réforme de la formation initiale a été mise en place cette rentrée, et ce, dans le plus grand amateurisme. Dans le BO du 8 avril 2021, un texte officialisait la création de *«professeur·es contractuel·les alternant·es»*. Ce sont des contrats, proposés aux étudiant·es volontaires, qui sont censés permettre une meilleure compréhension du métier et préparer des futur·es professeur·es *«prêt·es à l'emploi»* dès l'obtention du concours. À moindre coût…

À ce jour, des académies font remonter des chiffres qui démontrent que ces contrats ne rendent pas plus attractifs la formation universitaire MEEF et le métier d'enseignant·e.

25 INSPE (sur 32) ont fait remonter leurs données[1] :
- dans le 1er degré le nombre de contrats proposés couvre 63% des étudiant·es inscrit·es en M2
- dans le 2nd degré : 58%
- pour les CPE : 33%

Pour les étudiant·es, le salaire (865€ brut) est un élément majeur du manque d'intérêt de ces contrats ; les frais de déplacement ne sont pas remboursés et les étudiant·es ont des postes souvent à plus de 50 km de leur domicile.

L'alternance se déroule sur 2 semestres (sur les 4 que comporte un master), laissés à la négociation entre les universités et les rectorats.
Cette année, les étudiant·es n'ont pas le choix : alternance sur S3 et S4, c'est-à-dire sur l'année scolaire en même temps que le concours.

Jean-Baptiste DELGENES

1 : source Réseau INSPE « enquête sur le stage à tiers temps »

Revalorisation indemnitaire pour les personnels sociaux. Et après ?

La revalorisation indemnitaire pour les personnels sociaux de l'Éducation nationale, Assistant·es de services sociaux (ASS) et conseiller·ères techniques de service social (CTSS) qui avait commencé en 2020, se termine.

Des revendications sans réponse

La mise en œuvre globale *«permet»* un gain annuel moyen brut de 25% pour les ASS[1], 37% pour les CTSS[2], mais ne permet toujours pas une harmonisation interministérielle, l'objectif initial. Le niveau indemnitaire moyen reste toujours inférieur à la moyenne des corps de catégorie A de la filière administrative… bref le compte n'y est pas ! Nous ne pouvons accepter que **la part de l'indemnitaire ne cesse de croître dans le traitement pour atteindre aujourd'hui 30%.**

Et malgré les groupes de travail de la filière sociale qui se sont succédé depuis plus d'un an, le ministère est resté sourd aux principales revendications de la plateforme de l'intersyndicale. Aucune réponse

sur les conditions de travail qui ne cessent de se dégrader, rien sur leur souffrance au travail, rien sur la demande de recrutement massif pour les services sociaux, rien sur le dégel du point d'indice… et toujours aucune réponse à notre demande d'audience de l'année dernière !

C'est autre chose que la CGT Éduc'action attend et avant tout que cesse ce mépris et que les vrais sujets de préoccupations des personnels soient mis à l'ordre du jour.

Karine RIOU

1 ASS Assistant·e de Service social
2 CTSS Conseillèr·e Technique de Service Social

Au-delà de la direction d'école…

En réformant à tout-va, en disloquant l'institution et les équipes, en individualisant les pratiques, les parcours professionnels et les carrières, le duo Macron-Blanquer abime profondément une École déjà malade. Une marche supplémentaire est aujourd'hui franchie avec l'expérimentation marseillaise sur la direction d'école annoncée par Emmanuel Macron lors de sa visite dans la cité phocéenne (sans aucun chiffrage) et la proposition de loi Rilhac.

Un enjeu politique fort

Ces dernières attaques doivent se lire sous le prisme des directeur·trices d'école qui réclament depuis des années des moyens, du temps, des aides et de la considération pour travailler collectivement avec les équipes dans des conditions acceptables mais qui se retrouveront submergé·es de nouvelles missions (dont l'encadrement ou l'évaluation) et sous pression hiérarchique permanente. Elles se lisent aussi sous le prisme de tous les autres personnels des écoles qui seront placés sous la coupe directe de *«collègues»* devenu·es leurs supérieur·es. C'est une complète modification du cadre et de l'outil de travail, du rapport au collectif, du respect de la liberté pédagogique et de son application.

Une destruction préméditée

Il y a **une volonté gouvernementale** conscientisée, assumée et constante d'exploser profondément toute l'institution en instaurant au plus près un contrôle des enseignant·es du premier degré. Il y a cette idée persistante que les actuels résultats des élèves sont le fruit du *«mauvais»* travail des personnels, de leur absence de motivation ou d'implication, mais surtout de leurs compétences pédagogiques ou disciplinaires supposées limitées. Il y aurait donc urgence à *«reformater»* des enseignant·es coupables de s'être perdu·es dans un pédagogisme néfaste aux apprentissages. Il faudrait donc imposer des outils de travail jugés performants et efficients pour les élèves, des pédagogies officielles dont l'application doit être

surveillée par une chaine hiérarchique. Le tout devant être évalué régulièrement, qu'il s'agisse des élèves ou des personnels…

Le projet d'École de la CGT

Face à ce constat, la CGT Éduc'action doit porter son projet d'École qui s'oppose en tous points à cette machine à broyer les personnels et à les isoler. Portons la notion de collectif (mais aussi sa pratique) face à la dérive managériale. L'École n'a pas besoin de chef·fes mais d'un travail en équipe institutionnalisé avec un fonctionnement coopératif, une animation collégiale d'équipes étoffées et complètes et des décisions souveraines du conseil des maître·sses. Nos collègues doivent à nouveau pouvoir respirer et travailler sans les contraintes liberticides que l'on veut nous imposer. C'est pour cela que l'on doit s'opposer à la loi Rilhac et aux expériences Macron.

Jérôme SINOT

Professeur·es des écoles contractuel·les

Si le recours aux personnels contractuels par le ministère est un phénomène connu depuis plusieurs années dans le 2nd degré, il est assez récent dans nos écoles. D'abord présent en région parisienne ou dans les grandes zones urbaines, il connait une progression importante depuis cette rentrée à l'échelle nationale et touche tous les départements (y compris les plus ruraux).

Une explosion historique

Ainsi, depuis septembre, le ministère de l'Éducation nationale annonce le recrutement de 3 482 ETP de professeur·es des écoles contractuel·les. C'est 38% de plus que l'an passé (2 529 ETP en 2020-2021) dont près de 700 dans le seul département de la Seine-Saint-Denis.

Avec la pandémie de Covid-19, les DSDEN avaient recruté des personnels pour remplacer les enseignant·es en ASA, maladie ou en éviction. Cette très forte hausse montre que le ministère applique à la lettre la politique de précarisation de la Fonction publique souhaitée par le président Macron et que cela gagne désormais les écoles.

Notre syndicalisme, ancré dans la lutte contre la précarité, doit aller à la rencontre de ces *«nouveaux»* personnels. Tout d'abord pour défendre leurs droits, mais aussi pour construire notre implantation-développement dans le 1er degré avec ces futur·es titulaires. Ce sont des axes de revendications et de développement que nous devons prendre en compte pour les mois et les années à venir.

Basile Ackermann

Le latin dès la 6ème

Le ministère a introduit un nouvel enseignement facultatif de *«Français et culture antique»* en 6ème. Celui-ci est proposé dès cette rentrée à titre expérimental.

La CGT Éduc'action rappelle régulièrement que les *«humanités»* doivent favoriser la construction d'une ouverture culturelle, accessible à toutes et tous sur l'ensemble du territoire et ne pas devenir un biais pour reproduire au sein du collège les positions sociales. Malheureusement, le ministère en profite une fois de plus pour déréguler en renforçant la mise en concurrence des élèves, des disciplines et des collèges.

Le cadeau empoisonné !

En effet, Blanquer ne change pas la tactique perverse qu'il avait déjà mise en œuvre lors du durcissement de la réforme du collège en permettant le retour des classes bilangues et autres options. Ainsi, avec un horaire hebdomadaire pouvant théoriquement aller jusqu'à 2h, le latin ne bénéficiera bien entendu d'aucun fléchage et devra être pris sur la marge d'établissement déjà réduite à peau de chagrin par plusieurs années de plan disette. En conséquence les collèges qui mettraient en œuvre cet enseignement devraient supprimer un dédoublement et probablement trier les élèves sur le volet. Contrainte sur les moyens, tri social dès le plus jeune âge : le projet d'École blanquérien donne une fois de plus sa pleine mesure !

Arnaud Cora

Voie pro : CAP, une hétérogénéité croissante

Depuis quelques années, les classes de CAP accueillent un public de plus en plus hétérogène. S'y côtoient des élèves venant de SEGPA, d'ULIS, des primo-arrivant·es. Ces jeunes conjuguent souvent difficultés sociales, psychologiques et scolaires. Beaucoup, en situation d'illettrisme, sont incapables de passer les tests de positionnement informatisés et uniformisés. Peu formé·es à ce type de public, de nombreux·ses collègues se sentent démuni·es.

L'individualisation à outrance

À ce problème de fond le MEN ne répond que par l'individualisation des parcours : soit par la possibilité d'effectuer son CAP en 3 ans sans création de classe spécifique ; soit par l'explosion des heures d'AP, multipliées par six par la TVP[1] qui, dans le même temps, **réduit l'enseignement du français à une heure/semaine.**

Pour la CGT Éduc'action, il est nécessaire de réduire les effectifs des classes de CAP (pas plus de 12 élèves). Ce groupe classe ne doit pas être éclaté mais renforcé, car indispensable aux pédagogies coopératives qui redonnent confiance et permettent à ces jeunes de progresser, de se former et de s'émanciper. Il est urgent de créer dans chaque lycée pro des UPE2A[2] avec des enseignant·es de FLE[3] et des collègues formé·es aux problématiques de la maîtrise de la langue française.

Philippe DAURIAC

1 TVP : Transformation de la Voie Professionnelle
2 UPE2A : unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants
3 FLE : Français Langue Etrangère

Accès au droit à la formation professionnelle

Trois ans après sa publication, la loi *«liberté de choisir son avenir professionnel»* fait l'objet d'un premier bilan qui doit déboucher sur un nouvel *«ANI»* (Accord national interprofessionnel).

Dès le début, la CGT avait pointé tous les défauts de cette loi. Mal financée, entérinant un recul des droits et une culpabilisation des salalarié·es et des privé·es d'emploi, cette loi a des répercussions directes sur l'insertion des jeunes, et la formation de chacun et chacune.

Un recul généralisé

En donnant à l'employeur des pouvoirs accrus sur l'accès à la formation des salarié·es, sur le contenu des formations et les moyens de détourner des fonds appartenant aux salarié·es, la loi a rendu les actif·ves responsables de leur employabilité et ne répond plus à son objectif principal, à savoir leur émancipation.

Aujourd'hui, plus que jamais, les enjeux sont cruciaux pour le monde du travail et pour enrayer l'individualisation et la marchandisation de la formation professionnelle. Il faut lui rendre ses objectifs et des moyens permettant d'anticiper les évolutions des modes de production, de rendre possible les relocalisations sur le territoire et d'augmenter le niveau de qualification de l'ensemble du salariat.

C'est aussi un préalable pour retrouver un sens à son travail et une revalorisation plus que nécessaire.

Catherine PRINZ

Certification de langues en LGT

Exit les E3C : dans le «nou*veau-nouveau»* Bac Blanquer les langues vivantes ne sont plus évaluées que par *«contrôle continu»*, donc par la moyenne des moyennes des notes aux évaluations passées en 1ère et terminale.

Contradiction avec le CECRL

Problème : l'évaluation en LV est adossée depuis 2001 au CECRL (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues), qui valide un degré de maîtrise de 4 compétences langagières : compréhension et expression orales et écrites. Or, la plupart des enseignant·es évaluent aussi au fil de l'année des points de cours : conjugaison, grammaire, lexique... Les précédentes épreuves de Bac, E3C incluses, collaient au CECRL : rien sur l'imparfait du subjonctif ou le lexique de l'alimentation.

Absurde

Mais le contrôle continu, avec ses notes hétéroclites, entre en contradiction avec le CECRL, avec lequel on ne peut entrer en contradiction.

La certification, solution cosmétique

Qu'à cela ne tienne : les enseignant·es feront passer une *«certification»* en fin de terminale. Ça fait TOEIC, TOEFL et autres coûteux business privés, ça fait chic, ça fait école de commerce. Mais ça ne dépasse pas la fonction décorative : la certification sera intégrée au contrôle continu *«sans coefficient ni pondération particulière».* Les prof·es organiseront 4 épreuves (une pour chaque compétence langagière) ressemblant aux E3C sans en être. E3C qui ressemblaient aux anciennes épreuves d'après bac sans en être non plus.

Faire semblant

Pour sauver les apparences, les IPR encouragent à utiliser les sujets de la banque nationale de sujets

(célèbre pour ses fuites, incohérences, problèmes techniques et sa quasi absence de sujets parfois) et les grilles prévues pour les E3C. Mais rien d'obligatoire : on *«s'inspire»*, on *«adapte»*, on *«construit»*. Le format des épreuves est quasi libre : on vérifiera une compréhension écrite en faisant rédiger un résumé en français d'un texte en LV, ou en posant des questions. Pas d'obligation à ce que tous les groupes de langue passent une même épreuve (cela briderait la liberté pédagogique de façon trop voyante ?). Un même groupe devra passer une même épreuve, c'est tout. Sauf à rédiger un projet local d'évaluation assez contraignant pour que tout le monde fasse tout pareil et qu'on ne voie plus qu'une seule tête.

Souffrance au travail et aux études

La novlangue macroniste, ses mots ronflants vidés de sens (équité par-ci, collectif par-là, transparence, confiance) ne réussissent qu'à souligner l'absurdité de la certification comme l'indécence d'un Bac-prétexte à Parcoursup, où chacun·e fait sa sauce. Tri social, perte de sens, stress, souffrance au travail et aux études marqueront immanquablement le bilan du ministre Blanquer.

Marie-Alix de Richemont (SDEN 01)

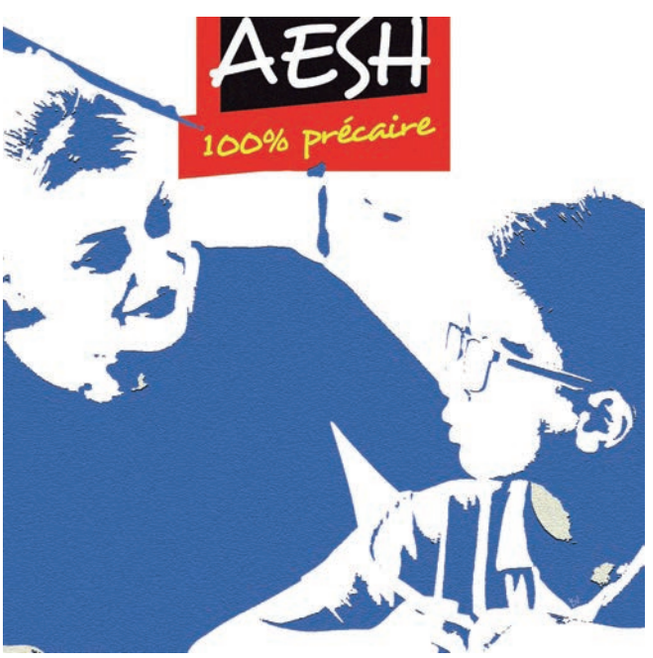
Les PIAL : arme de destruction massive

Sous prétexte de *«mutualisation»* et de *«flexibilité»,* les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés servent à maximiser le nombre d'élèves suivi·es par chaque AESH, tout en réduisant drastiquement le nombre d'heures d'accompagnement par élève. L'autoroute de la médiocrité est *«en marche»* à l'image de la casse générale du service public d'Éducation organisée par le gouvernement.

Des conditions de travail ingérables et dangereuses

Récemment une camarade du collectif AESH de la CGT Éduc'action était face à la ministre Sophie Cluzel dans *«le téléphone sonne»* sur France Inter.

Les appels reçus des AESH, enseignant·es, parents, ou encore des élèves convergeaient vers le même constat : intervention dans plusieurs établissements ou écoles (1, 2 voire 3 !) parfois sur la même journée, sur un périmètre éloigné ; accompagnement d'un nombre important d'élèves (jusqu'à 11 élèves). Les heures d'accompagnement passent d'une moyenne par élève de 6h d'accompagnement mutualisé à 3h voire moins ; plusieurs AESH pour le·la même élève (ex : 4 AESH pour un·e enfant avec troubles autistiques en accompagnement individuel). Le flou organisé de la chaine hiérarchique se dégrade avec l'installation des coordonnateur·trices qui ont une connaissance limitée des droits des AESH et du cadre de leurs missions. Les changements incessants d'emplois du temps désorganisent la vie privée, déséquilibrent le budget par les frais de transport, de garde d'enfant, empêchent la possibilité d'occuper un autre emploi…



Une gestion inhumaine

Les AESH «bricolent» pour pallier les manques de moyens délibérément organisés par le ministère et restent trop souvent muet·tes dans leur isolement tant ils·elles sont précaires, ne contrariant pas JM Blanquer ou Sophie Cluzel qui continuent de véhiculer une image positive de l'école inclusive et des progrès dans ce domaine : CDD de 3 ans, PIAL et salaires.

Les coordonnateur·trices piochent, indépendamment de la situation de l'AESH, du type de handicap et des vrais besoins de l'élève, dans les notifications MDPH. Ainsi, un·e AESH qui a suivi un·e élève malentendant·e pendant un an et qui s'est auto-formé·e à la langue des signes peut être déplacé·e et remplacé·e par un·e collègue qui n'a aucune compétence dans le domaine.

Les PIAL cachent des choix budgétaires qui n'ont que faire des enjeux de société autour de l'inclusion des élèves en situation de handicap.

Le gouvernement fait des annonces de recrutements mais l'enjeu est surtout de faire face à l'hémorragie de démissions !

Les PIAL sont des outils de gestion inhumaine qui méprisent les besoins des élèves, qui gardent à distance les familles, nuisent à la santé des AESH et leur portent un grave préjudice matériel. Les AESH ne sont pas des pions sur un échiquier que l'on déplace à volonté. Les AESH ne sont pas non plus des robots programmables et n'ont pas encore le don d'ubiquité.

Eléna BLOND

Qu'est-ce que l'évaluation ?

«Évaluer c'est donner de la valeur, mesurer le degré de compréhension, de connaissance, d'efficacité par rapport aux objectifs fixés. Cela se construit en amont grâce à des outils quantitatifs ET qualitatifs de mesure, mais aussi en traitant ces informations afin de produire des améliorations. Mais cette approche introduit un biais : produire un instrument de classement des individus. C'est cela que l'Éducation nationale et JM Blanquer privilégient en instaurant un « tout-évaluation » globalisé visant élèves et personnels (loi Blanquer, CEE[1] et auto-évaluations des établissements, évaluations nationales, livret d'évaluations lycée, PPCR…)»

Dossier coordonné par Rémy REYNAUD

Quels outils pour évaluer ?

Sur l'évaluation des élèves, la formation des personnels est très limitée. L'Institution fait des discours, par l'unique biais de la formation, sur trois formes d'évaluation (diagnostique, formative, sommative)… puis vend un livret de compétences.

Dans la plupart des cas, on se contente surtout de la *«note»*. Ainsi, l'évaluation pédagogique n'est pas un réel sujet d'étude pour notre employeur mais relève d'une approche purement quantitative. Manque de temps, trop d'élèves par classe… L'évaluation diagnostique est rarement réalisée. De même, il est compliqué de faire une distinction entre formatif et sommatif quand tout est rapporté à des notes ou une liste de points verts.

Enfin, qu'il s'agisse de CCF et de contrôle continu aux baccalauréats (p12) ou de simples évaluations au collège et en primaire, l'évaluation est LE critère de classement et d'orientation (ou plutôt de tri) des élèves tout au long de leur scolarité.

L'évaluation des personnels enseignants (p13) repose officiellement sur des rendez-vous de carrière à visée de contrôle. Les personnels non-titulaires, très régulièrement *«visités»*, se voient eux fréquemment reprocher des *«problèmes de gestion de classe»* ou des erreurs pédagogiques, alors qu'ils et elles ne sont pas formés !

Celle des personnels ATSS repose sur l'entretien professionnel qui a lieu tous les ans avec la rédaction d'un compte rendu d'entretien, point d'appui pour déterminer le complément indemnitaire annuel.

Évaluation permanente

Ce contrôle des enseignant·es repose aussi sur d'autres facteurs : les évaluations nationales des établissements ou écoles, souvent imposées, permettent de mesurer le niveau d'un établissement d'origine des élèves (p12) ; IVAL, dispositif d'évaluation des pratiques professionnelles dans les établissements, conduit, sous couvert de *«diagnostic»*, à mesurer la *«valeur ajoutée»* des établissements… pour mieux les classer ; enfin, le versement d'une partie de la prime REP+ en fonction d'indicateurs (opaques) de performance !

Il est temps de défendre une autre vision de l'évaluation (p14) pour les élèves mais aussi pour les personnels.

Rémy REYNAUD

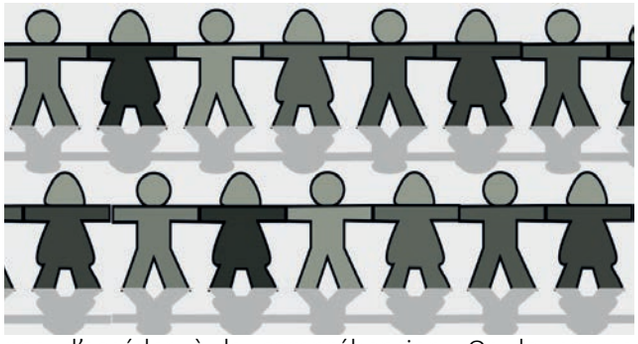
1 Conseil d'Évaluation de l'École

Évaluations nationales

Les évaluations nationales standardisées concernent tou·tes les élèves de GS, CP, CE1 et 6ème. Au-delà de l'absence de concertation sur leur construction, du caractère obligatoire (avec la loi Blanquer) ou du stress généré pour les élèves, la CGT Éduc'action en dénonce le fondement idéologique.

Vers la standardisation de l'enseignement

Avec ces évaluations systématiques aux différents stades de la scolarité, le ministre, avec le soutien du Conseil scientifique et des neuroscientistes, souhaite standardiser apprentissages et méthodes de remédiation. **Un·e élève devrait développer des connaissances précises à des moments fixes de son développement.** Cette vision des apprentissages fait reposer la pédagogie sur des entraînements mécaniques, répétitifs et automatisés qui ne permettent



pas d'accéder à la compréhension. Or, le cerveau d'un·e enfant n'est pas une boite à construire de façon uniforme.

Cette vision dépossède les personnels enseignants de leur analyse et savoir-faire en les reléguant d'ingénieur·es pédagogiques à exécutant·es.

Cette approche s'inscrit dans une démarche globale du *«tout-évaluation»*. C'est la mise en concurrence des élèves, des personnels et des établissements. C'est aussi généraliser l'évaluation permettant très tôt de **trier les élèves** en fonction de leurs résultats et non de leurs capacités à s'impliquer dans les apprentissages. Le tri scolaire au service du tri social.

Jérôme Sinot

Contrôle continu, CCF : pas d'évaluation mais seulement du contrôle

En voie pro, la généralisation du Contrôle en Cours de Formation (CCF), l'évaluation par compétences ou encore la certification par blocs de compétences ont un objectif politique clair : pulvériser le système d'acquisition d'une qualification complète par le diplôme pour individualiser les carrières dans l'emploi au détriment des grilles de classification dans les conventions collectives. Cela se traduit dans les établissements par la désorganisation de la scolarité des élèves et la dégradation des conditions de travail des personnels qui perdent le sens de leur métier.

Un contrôle permanent et sélectif

Dans un même temps, en LGT, le passage de 40% du baccalauréat en contrôle continu et Parcoursup nous éloignent d'une évaluation qui vise la progression des élèves au profit d'un contrôle permanent à des fins de sélection, là aussi dans le cadre d'une individualisation accrue des parcours par les choix de spécialités.

La généralisation du contrôle continu, qu'il soit sur la base du bulletin scolaire ou de CCF, ne permet pas de donner une portée formative à l'évaluation dans un climat de confiance. Au contraire, l'exigence d'un contrôle permanent ne donne plus aux enseignant·es le temps nécessaire pour construire les apprentissages et préparer réellement un diplôme.

Philippe Dauriac, Catherine Prinz et Rémy Reynaud

Quelle évaluation des personnels ATSS ?

L'évaluation des personnels ATSS est un rituel annuel de fin d'année scolaire. Malgré une circulaire assez précise, on constate **de grandes disparités** d'application entre les académies et les établissements. Basé sur la fiche de poste, c'est idéalement un moment d'échange sur ses pratiques et sur son environnement professionnel, une possibilité de réajuster sa fiche à l'évolution de son travail, voire le moment d'avoir un échange sur ses besoins en formation professionnelle.

Évaluer les personnels

Or, depuis la mise en œuvre de cette évaluation, les personnels constatent que c'est surtout un **moment stressant et de confrontation.** La volonté de lier manière de servir et indemnitaire dans la Fonction publique depuis la mise en place du RIFSEEP engendre des inégalités entre académies avec des montants du complément indemnitaire annuels disparates allant du simple au double. La question de l'évaluateur·trice est également prégnante, certain·es sont peu formé·es et manquent de temps, réduisant le moment d'échange.

Pour la CGT Éduc'action, l'évaluation des personnels ATSS ne doit pas être la source de discrimination ou de sanction. Elle doit s'envisager de façon collective et bienveillante dans l'intérêt des personnels et des services et sans incident sur le traitement des personnels.

Christelle Rissel

Enseignant·es : l'inspection demeure la règle

Côté enseignant·es, l'histoire de l'institution est claire : on n'évalue pas, on *«inspecte»*. Les modifications liées au PPCR[1] n'ont pas donné une dimension formative et bienveillante. L'objectif du RDV de carrière est de désigner les 30% qui bénéficieront d'une accélération de carrière (6e et 8e échelon) ou de donner un avis pour la Hors Classe (au 9e échelon). Or, il faudrait commencer par déconnecter progression de carrière et RDV de carrière. On pourrait aller plus loin : travailler en co-animation, avoir des temps pour échanger nos pratiques… seraient des solutions bien plus efficaces pour améliorer notre pédagogie.

Depuis 2016 dans le 2nd degré, l'entretien carrière passe aussi par les chef·fes d'établissement, renforçant symboliquement leur fonction de *«pilotage pédagogique»*, accentuant année après année leur

ingérence dans notre liberté pédagogique, permettant parfois de *«régler des comptes»*.

Nouveauté du Grenelle : les rendez-vous 2 et 3 serviront notamment à signaler les possibilités d'accès à d'autres fonctions (direction et encadrement). Utile quand en parallèle on développe les *«fonctions mixtes»* par la multiplication des chargé·es de missions aux prérogatives élargies en appui de l'inspection.

Rémy Reynaud et Jérôme Sinot

1 Parcours Professionnel, Carrière et Rémunération. Protocole imposé en 2016 malgré un désaccord majoritaire des organisations syndicales, notamment la CGT (mais pas la FSU).

Évaluer avec les valeurs de la CGT

D'aucun·es semblent considérer l'évaluation comme un outil au service de la domination, qui rappelle à l'élève qui a le pouvoir et quelle est sa place au sein de système social.

Elle vise alors à mettre en concurrence, sélectionner, distinguer une élite qui, à son tour, fera valoir ses privilèges à travers ses modes d'évaluation. À la CGT Éduc'action, nous pensons que l'évaluation ne doit surtout pas porter ces valeurs.

Qui l'évaluation sert-elle ?

Les conditions de travail nécessaires à l'évaluation

Certificative, l'évaluation est un outil de lutte contre la déqualification. Formative, elle permet aux élèves de se construire sur des repères les plus clairs possibles pour progresser. Pour cela nous pensons que la notation, arbitraire, n'est pas la meilleure évaluation, et privilégions le commentaire explicite et adressé directement à l'élève, par écrit ou oralement. Mais cela implique de ne pas avoir une classe trop nombreuse, ce qui n'est pas gagné.

Transformation sociale

Nous savons que construire les valeurs de l'École, c'est construire la société, ce que notre *«Projet d'Ecole et transformation de la société»*[1] ne cesse de marteler et nous voulons que les valeurs politiques portées par l'évaluation soient celles de la CGT et notamment l'émancipation du sujet.

Évaluer doit permettre à un groupe d'élèves de progresser, d'élever son niveau d'analyse, pour que chaque individu développe son esprit critique. Les pédagogies coopératives, alternatives et féministes, nous semblent les plus appropriées pour cela. En ce sens, quand nous évaluons, nous ne voulons pas être soumis·es au diktat de la rentabilité, à l'arbitraire du chiffre, mais pouvoir prendre en compte le rythme de l'élève et sa propre temporalité.

L'évaluation : un enjeu de pouvoir

Pensée en amont par l'enseignant·e, elle s'appuie aussi sur l'expérience des élèves. Elle dépend d'un contexte, elle s'appuie sur des réussites et non des échecs, que l'on ne peut pas toujours anticiper, et donc, le dispositif d'évaluation, comme ses critères, sont amenés à évoluer. Il n'y a pas une seule manière de voir si l'on a réalisé ce que l'on avait projeté, c'est la diversité des possibles qui fait la justesse de l'évaluation choisie. Les élèves doivent pouvoir s'approprier leur évaluation : ceux et celles qui jouissent de leur pouvoir dans ce domaine devront donc le partager.

La CGT Éduc'action ne prétend pas donner de réponses à la question de l'évaluation. En revanche, en cohérence avec son projet d'École et de transformation de la société, elle réaffirme des valeurs essentielles pour l'émancipation et l'épanouissement des élèves.

Pauline SCHNEGG

1 Adopté au 8éme congrès de la CGT Éduc'action, 19-23 mai 2014

Les congés de maladie

Congé maladie ordinaire (CMO), congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD), le congé grave maladie : s'y retrouver

La ou le fonctionnaire a droit au congé maladie ordinaire (CMO). Les 3 premiers mois sont payés à 100% du traitement, les 9 mois suivants à demi-traitement. Le calcul est opéré en année glissante.

Pour les stagiaires, on prolonge le stage au-delà de 36 jours d'arrêt, consécutifs ou non. **Pour un·e contractuel·le**, il est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Un système à deux vitesses

Le congé de longue maladie (CLM)

est accordé après avis du comité médical. Il dure 3 ans maximum (1 an à plein traitement et 2 ans à demi traitement complété par une prévoyance). La maladie doit présenter *«un caractère invalidant, de gravité confirmée et nécessiter un traitement et des soins prolongés»*. Le ou la médecin traitant adresse directement au comité médical toutes les pièces justificatives avec la demande de l'agent·e. Il peut y avoir une contre-visite auprès d'un·e médecin agréé·e. Le comité médical donne ensuite un avis. Le ou la médecin du travail peut présenter des observations ou assister à la réunion. L'agent·e peut également faire entendre la ou le médecin de son choix. Si l'administration ne suit pas l'avis du comité médical, elle doit l'en informer.

Quand un·e agent·e a obtenu un CLM, elle ou il ne peut bénéficier d'un CLD pour la même affection. Il faut reprendre 1 an d'activité afin de recouvrer ses droits à CLM. Si l'agent·e est en CLD, son poste devient vacant. Le CLD est sur les mêmes bases de rémunération que le CLM. À l'issue du CLD, vous êtes déclaré·e apte et vous reprenez votre activité, ou inapte (un reclassement, une mise en disponibilité/retraite anticipée est possible).

Les agent·es non titulaires (CDD ou CDI)

L'indemnisation du CMO dépend de la CPAM (parfois la MGEN). Le salaire est maintenu, les indemnités sont versées à l'agent·e, ce qui crée systématiquement des situations de trop perçu avec des rappels a posteriori.

Le congé de grave maladie.

CLM ou CLD : les contractuel·les peuvent bénéficier d'un congé grave maladie s'ils ou elles justifient d'au moins 3 ans de service dans la limite de 3 ans. Les règles sont les mêmes que pour le CLM. Si l'ancienneté n'est pas suffisante pour bénéficier du plein ou demi-traitement, l'agent·e ne perçoit que les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.

La CGT revendique que notre Sécurité sociale soit dotée de ressources suffisantes principalement issues du travail, fondées sur la répartition et sous le contrôle des salarié·es.
Les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire doivent être garantis à tous et toutes. Les rapports entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale globale et non justifier un transfert de la prise en charge.

Eléna Blond

Notation : les obligations des professeur·es

Une seule note dénote ?

La question prend une acuité particulière avec le contrôle continu dans la voie générale et technologique et le danger d'une notation maison sous pression.

En la matière, un guide de l'inspection générale *«préconisant»* nombre et type d'évaluations n'a pas de valeur normative. Mais qu'en est-il des textes réglementaires et de la jurisprudence sur ce sujet sensible ?

Le décret n° 2014-940 prévoit, dans son article 2, les missions liées au service d'enseignement : «*qui comprennent les travaux de préparation et les recherches personnelles nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement, l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation*».

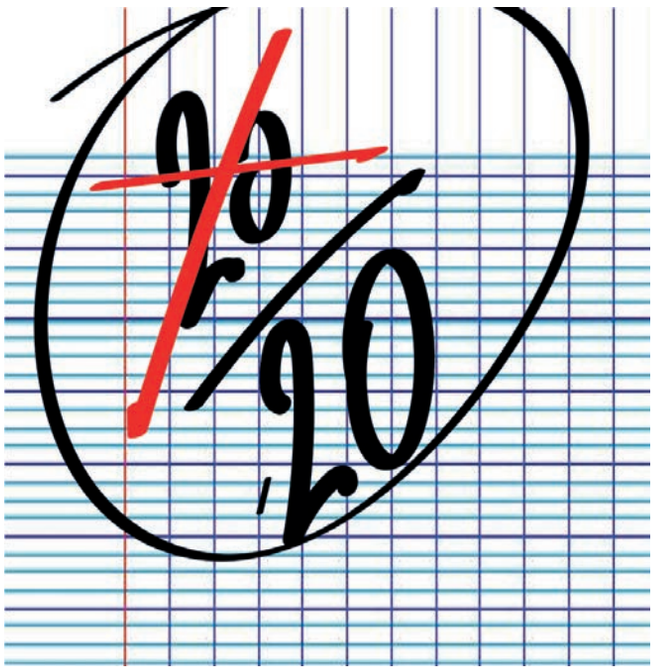
Chef·fe, la note ?

Néanmoins des jurisprudences anciennes rappellent, de manière constante, l'obligation d'évaluer les élèves et de communiquer leurs résultats sous peine de sanction pécuniaire (service non fait) et disciplinaire (TA Nantes, 3 mars 1993, n° 90-1034 ; CÉ, 17 janvier 1996, n° 147867, aux tables), en remplissant y compris les bordereaux dédiés (CÉ, 10 juin 1994, n° 107306 ; TA Dijon, n° 2002149, 11 mai 2021).

En revanche, rien n'est dit sur le nombre d'évaluations par trimestre sachant que la responsabilité de l'État (et non directement celle du ou de la professeur·e) peut être engagée (TA Clermont-Ferrand, 14 juin 2006, n° 0500025) en l'absence de formation et donc d'évaluation régulière (ici faute de remplacement…) préjudiciant aux résultats de l'élève.

La liberté pédagogique à la rescousse ?

L'article L. 912-1-1 du code de l'Éducation prévoit que : « *la liberté pédagogique de l'enseignant s'exerce dans le respect des programmes et des instructions du ministre [..] avec le conseil et sous le contrôle […] des corps d'inspection* ».



Cette disposition n'est pas l'arme absolue car elle «*ne fait pas obstacle à ce que les pouvoirs publics modifient, à titre exceptionnel pour tenir compte du contexte de crise sanitaire, le déroulement ou les modalités d'évaluations des épreuves du baccalauréat*» (CÉ, 22 avril 2021, ord. n° 450874).

Ce pouvoir est-il limité à ces circonstances exceptionnelles ?

Dans un arrêt que les juristes pourraient qualifier d'espèce, la cour administrative d'appel de Douai (30 décembre 2020, n° 19DA01069) a néanmoins pu considérer régulière : «*la modification* [par] *le proviseur* […] *de l'évaluation portée* […] *dans le livret scolaire des élèves* […], *correction par le proviseur dans le cadre de l'exercice de son pouvoir hiérarchique* [à la suite d'une] *consigne* […] *tendant à ne pas prendre en compte les notes de l'épreuve du baccalauréat blanc dans le calcul des moyennes*». Situation exceptionnelle et non reproductible, peut-on espérer !

Sur les obligations en matière d'évaluation, la lutte, plus que le droit, paiera !

Philippe PÉCHOUX

Personnels : évaluer sans discriminer ?

Tout au long de leur carrière, les personnels de l'Éducation nationale sont amené·es à être évalué·es que ce soit au moment du recrutement, dans le cadre de la mobilité ou dans celui des procédures d'avancement.
Mais à chacune de ces étapes, l'égalité entre les femmes et les hommes est-elle bien respectée ?

Faire respecter l'égalité

Certainement pas quand on voit le contenu de certains sujets de concours, ou quand on a la curiosité d'étudier les fiches de postes de recrutement ou le bilan des promotions et celui des positions de direction ou d'inspection.

Pourtant dans le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, quelques pistes sont évoquées.

Ainsi depuis 2012 (Loi Sauvadet), les jurys de concours et d'examens professionnels doivent être composés au minimum de 40 % de femmes et d'hommes avec alternance depuis 2017 de la présidence des jurys.

L'organisation des concours et des examens professionnels doit également prévenir toute discrimination avec une attention toute particulière notamment pour les femmes enceintes, qui peuvent, si elles le souhaitent, concourir par visioconférence pour les épreuves orales.

Pour prévenir tout stéréotype de genre, il est prévu via des formations, de sensibiliser les concepteur·trices des sujets de concours à l'impact du choix des sujets et de leur rédaction.

La répartition des promotions doit correspondre à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs du corps. Mais l'interrogation porte sur les modalités d'évaluation des parcours et des compétences, qui demande à ce que les évaluateur·trices et les personnels encadrants soient formé·es mais implique surtout une remise en question totale de ce système d'évaluation particulièrement discriminatoire.

Nadine Castellani Labranche

Lutter contre les violences faites aux femmes

Le 25 novembre est la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Les femmes dans l'Éducation nationale ne sont pas épargnées : les cas de violence par des pairs, des supérieur·es hiérarchiques, sans oublier des usagers·ères sont régulièrement dénoncés. Peut-être pas assez encore, par peur, manque d'information ou d'accompagnement. L'axe 5 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle porte justement sur la mise en place de mesures d'écoute et d'accompagnement pour les victimes de violences. À nous, militant·es syndicaux-ales, de veiller à ce que tout soit mis en place dans tous les rectorats et DSDEN, et que les personnels soient informé·es. Et la CGT Educ'action est là pour vous écouter et vous accompagner dans les démarches.

Violences la vigilance s'impose

Le 20 novembre dans les rassemblements et manifestations, le 25 novembre auprès de notre employeur ou avec nos collègues, mobilisons-nous pour que notre ministère et le gouvernement soient mis face à leurs responsabilités.

Sandra Gaudillère

Salaires des fonctionnaires

Aggravation de la paupérisation des fonctionnaires

En ce début de campagne présidentielle, la question des salaires est de plus en plus présente dans les débats politiques. Le constat est clair, durant les vingt dernières années, l'écart de traitement public/privé s'est creusé en défaveur du public et le nombre d'agent·es au SMIC a doublé durant les vingt dernières années. Le salaire des fonctionnaires, notamment celui de nos collègues de catégorie C, est un sujet qui mérite une réponse immédiate. Alors que l'inflation sera supérieure à 2% en France d'ici à la fin de l'année, le maintien du gel de la valeur du point d'indice conduirait inévitablement à une aggravation de la paupérisation, déjà en cours, des fonctionnaires.

Un rattrapage urgent

La ministre de la Fonction publique a ouvert les discussions sur les salaires avec les organisations syndicales le 21 septembre et y a dit que tout était sur la table et qu'il n'y aurait pas de *«tabou»*, en ajoutant que le système actuel de rémunération des fonctionnaires, principalement basé sur la valeur du point d'indice, était à bout de souffle sans amorcer la moindre réflexion sur les causes d'une telle situation. Cette dégradation continue est le résultat des politiques d'austérité depuis de nombreuses années par les différents gouvernements : un gel quasi continu de la valeur du point d'indice depuis 2010 impliquant de fait un décrochage par rapport à l'inflation.

Il faut un système pérenne d'indexation de l'ensemble des traitements sur l'inflation

Sans cela, les annonces de mesures pour les bas salaires auront pour effet collatéral de tirer toutes les qualifications vers le SMIC et de comprimer un peu plus les carrières des fonctionnaires. Les discussions actuelles ne pourraient trouver une traduction budgétaire que dans la loi de finances 2023 et n'engageront donc pas forcément le prochain pouvoir élu en 2022.

Fin du point d'indice ?

Nous pouvons légitimement craindre que ces discussions aient pour seul but d'aboutir à un résultat présentant comme inéluctable la fin des augmentations générales, un recours massif aux primes, voire la fin de la valeur unique du point d'indice et des grilles indiciaires pour les trois versants.

Pour la CGT, il est essentiel et urgent de revaloriser significativement les salaires et carrières de l'ensemble des personnels, de discuter de la rémunération de nos collègues contractuel·les et d'égalité salariale femmes/hommes et ces sujets feront partie des discussions.

Nous devons nous emparer de ces questions salariales sans avoir d'illusion sur les objectifs de ce gouvernement, mais en construisant les mobilisations qui nous permettront d'obtenir des avancées concrètes.

Patrick Désiré

Salaires des professeur·es

L'OCDE [1] a publié en septembre 2021 son rapport annuel *«Regards sur l'Éducation»* dans lequel elle présente une comparaison de la rémunération de base des enseignant·es (en parité de pouvoir d'achat) de 36 états membres.

Sans surprise, nous apprenons que la France est loin des premières de la classe, endossant la 20ème place. En effet, la rémunération des enseignant·es français·es se situe en dessous de la moyenne de 7% en début de carrière, jusqu' à 10% à 15% après 10 ou 15 ans d'ancienneté.
Et si le constat est fait qu'entre 2010 et 2020 les salaires français ont augmenté de 1% (au maximum), on est encore loin du compte par rapport à une augmentation moyenne de 6 à 7% dans les pays de l'OCDE.

Mal payé·es !

À titre d'exemple, le salaire annuel moyen dans le premier degré en Allemagne est de 58 930 € alors qu'en France il est de 28 624 €, soit moins de la moitié !

Même en considérant les primes, les indemnités et les heures supplémentaires, dispositifs profondément inégalitaires entre les niveaux d'enseignement et entre les femmes et les hommes, la France se hisse péniblement à la 12ème place.

La prime d'attractivité et la deuxième heure sup imposée n'ont pas franchement changé la donne.
Une seule solution : une revalorisation conséquente du salaire de base et cela passe déjà par le dégel du point d'indice.

Nadine Castellani Labranche

1 Organisation de coopération et de développement économiques

Le 5 octobre : la lutte collective

Le 5 octobre, plus de 160 000 personnes ont exprimé leur mécontentement face aux choix économiques et sociaux gouvernementaux dictés par le patronat. Les inégalités sociales n'ont jamais été aussi grandes, les choix politiques rarement aussi violents à l'encontre des services publics, de la protection sociale et des dispositifs de solidarité intergénérationnels.

Combattre les inégalités

Cette journée faisait suite dans notre secteur à la mobilisation du 23 septembre qui a été diversement suivie mais témoigne de la rupture du monde enseignant avec la politique de destruction de l'École de Blanquer. Elle faisait suite aussi à la 10ème mobilisation des retraité·es sous le quinquennat Macron, le 1er octobre.

Tout augmente, sauf les salaires et les pensions ! Les prix de l'énergie flambent, le pouvoir d'achat se réduit comme *«peau de chagrin»* pendant que les bénéfices des grandes entreprises battent des records, avec plus de 57 milliards d'euros versés aux actionnaires !

Le débat national doit se détourner des thématiques nauséabondes qui irriguent les plateaux de télé et porter sur ce qui préoccupe prioritairement le monde du travail : les questions sociales !

Les organisations se sont rencontrées le 11 octobre après la mobilisation, et se revoient le 8 novembre.
Les mécontentements sont réels, la capacité d'y répondre tient à des choix politiques qui ne s'imposeront qu'à la force des combats qui seront menés !

Claude Cadot

La lutte finale

«L'histoire de toute société est l'histoire de la lutte des classes », Karl Marx et Engels.

En retraite, en activité, au chômage… Que de manifestations avec la CGT ! Après la guerre qui a mis fin provisoirement à cette belle conquête des congés payés, se construit une nouvelle société, celle du CNR et de la formidable avancée qu'est la Sécurité Sociale qui permet à tou·tes de faire face aux charges familiales, aux incertitudes et à la vieillesse selon le principe de la solidarité.

La retraite est un autre moment de la vie et non la mise à l'écart du·de la salarié·e inexploitable comme le vieux mineur Bonnemort de «*Germinal*».

Des attaques incessantes contre les retraites …

Acharnés à détricoter tous les conquis des luttes, les gouvernements successifs cherchent à mettre la main sur les cotisations et attaquent le principe de la gestion de la Sécu par les salarié·es. La retraite est dans la ligne de mire du gouvernement actuel.

Retraites et salaires : même combat

Seguin organise le décrochage des pensions du salaire moyen, Balladur allonge la durée de cotisation, et si les luttes de 1995 ont permis d'abandonner le plan Juppé, les attaques ont repris de plus belle jusqu'au projet de la retraite par points. Endormi par la crise du covid, rejeté par nos luttes, ce projet reste vivace et l'allongement de la durée des cotisations est bien à l'ordre du jour.

Et les retraité·es

On parle de la *«dette»*, on veut faire penser que les retraité·es sont des privilégié·es égoïstes alors que nos retraites sont financées par les cotisations des salarié·es et des employeurs ce qui permet la continuité des salaires pour les retraité·es, les actif·ves malades ou au chômage (salaire socialisé).

La pauvreté explose.

Regardons les mesures prises pour réduire la fiscalité des riches : développement des paradis fiscaux, baisse du taux de l'impôt sur les sociétés, mise en place du bouclier fiscal, suppression de l'ISF. Si selon Oxfam, les plus riches en 9 mois ont retrouvé ce qu'ils·elles avaient perdu avec le Covid, la pauvreté explose en France et dans le monde. Selon l'INSEE 25% des ménages de retraité·es ont du mal à payer leurs factures.

La retraite n'est pas la fin des luttes : revalorisation des pensions, rétablissement de la demi-part, rétablissement de l'ISF, suppression de la TVA sur les produits de première nécessité, des revendications légitimes !

Nos luttes sont connectées avec celles des salarié·es. Lutter pour les salaires, c'est lutter pour les pensions. Ensemble luttons pour l'emploi, les services publics, le climat, la paix et la solidarité internationale avec la CGT où les retraité·es ont leur place. Des thèmes développés lors de la conférence de la SNR du 16 au 18 novembre.

Oui, l'histoire de toute société est celle de la lutte des classes ! Et ce n'est pas fini.

J. EMEYRIAT SNR

Virginie SCHMITT

Virginie Schmitt est AESH et travaille au collège de la Croix de Metz à Toul. Elle fait partie du pôle d'animation du collectif d'AESH de la CGT qu'elle a participé à créer en 2018.

Quel est ton parcours professionnel ?

Mon parcours professionnel est bien éloigné de ma fonction d'AESH. J'ai un baccalauréat dans la communication commerciale, domaine dans lequel j'ai exercé jusqu'à ce que j'aie mes enfants et que je décide de me consacrer à leur éducation. Afin de pouvoir concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale, je suis devenue assistante maternelle et j'ai passé le CAP petite enfance en candidate libre.

Une fois ma dernière fille entrée au collège j'ai postulé à mon premier poste d'AVS en contrat CUI il y a bientôt 7 ans. J'ai commencé fort avec l'accompagnement de deux élèves en même temps, l'un porteur d'autisme, l'autre atteint de TDAH[1].

J'ai vite compris l'importance de ma présence auprès de ces élèves, ce que je pouvais leur apporter.

Je me suis trouvée en choisissant ce métier et je ne regrette pas de l'avoir choisi même si nos conditions de travail se détériorent, je continue de croire qu'on peut améliorer le système.

Comment es-tu devenue militante à la CGT ?

Lors de ma première année de CDD, j'ai exercé dans une classe dont l'enseignant était lui-même militant à la CGT Éduc'action. J'ai assisté à ma première réunion intersyndicale et depuis je suis représentante syndicale AESH pour la CGT Éduc'action 54 et élue à la CCP (Commission Consultative Paritaire). Je fais partie des premier·es AESH à avoir participé à la création du Collectif National AESH en 2018.

Qu'est-ce qui te révolte dans ton travail ? Quelles luttes mènes-tu ?

Le plus révoltant reste le manque de reconnaissance. Il n'y a que notre absence qui révèle notre indispensabilité. Je lutte pour que nous soyons toutes et tous reconnu·es à la hauteur de l'importance de notre présence auprès des élèves en situation de handicap mais aussi pour que ces élèves aient un accompagnement de qualité, respectueux de leurs besoins. Je refuse que nous soyons réduit·es à une fonction *«bouche-trou»* par un gouvernement qui confond inclusion scolaire et travail à la chaîne.

En quoi la CGT te semble-t-elle prendre en compte ces problèmes du travail, comment envisages-tu les luttes à venir ?

La CGT est la seule organisation syndicale qui m'a permis de m'exprimer, de prendre les choses en main et de rencontrer d'autres AESH militant·es pour échanger et construire ensemble des actions et des réponses à nos collègues. La CGT nous soutient dans nos combats depuis bien longtemps, nous fait confiance et nous permet d'obtenir des avancées dans nos revendications. La création du collectif national AESH est à l'image de l'importance que la CGT nous donne.

Entretien réalisé par Pauline SCHNEGG

1 Trouble déficit de l'attention avec ou sans hypéractivité

L'urgence d'une politique d'accueil

Vous aspirez à de meilleures conditions de travail et de rémunération ? Erreur : à en croire un débat public zemmourisé ad nauseam, la seule préoccupation est l'identité française menacée par l'immigration. Pourtant, des écoles se mobilisent contre l'expulsion d'un père de famille, des lycées exigent la libération d'élèves placé·es en rétention, des artisans s'opposent aux menaces qui pèsent sur leurs apprenti·es devenu·es majeur·es : une vraie politique d'accueil est possible. Mais le délit de solidarité s'aggrave.

Xénophobie d'État

Gardijan a été arraché à sa compagne et à ses 4 filles dont 3 scolarisées. Ce père de 24 ans a été expulsé vers la Macédoine, malgré ses 11 ans de présence en France et les multiples protestations. Briser une famille, ça n'arrête pas un gouvernement qui alimente la xénophobie.

À Rouen, enseignant·es, parent·es d'élèves, élu·es municipaux·ales se mobilisent pour empêcher l'expulsion de Buhran, père de deux enfants de l'école Balzac (photo). La mobilisation a payé pour Harouna, élève de Bac pro au lycée Raspail (Paris), jeté en rétention suite à un contrôle d'identité. Après 13 jours d'enfermement au CRA de Vincennes, le TA l'a libéré le 8 octobre, à la grande joie du lycée, de la famille et des militant·es du RESF.

Proposition de loi Ravaclay

Le 13 octobre, le Sénat a rejeté la proposition de loi Ravaclay, du nom de ce boulanger de Besançon ayant fait une grève de la faim pour empêcher l'expulsion de son apprenti qui avait reçu à ses 18 ans une OQTF en cadeau. Des cas similaires ont éclaté au grand jour et ont suscité la solidarité de patron·nes artisans. La proposition de loi, présentée par le sénateur Durain, visait à corriger cette injustice et à régulariser ces jeunes en formation à leur majorité. La pétition en soutien de cette proposition de loi a réuni plusieurs dizaines de milliers de signatures en quelques jours. C'était trop demander au Sénat, mais la bataille de l'opinion continue. Cible de l'extrême droite qui les présente comme l'origine de la délinquance, ces jeunes, pris en charge ou non par l'ASE[1], subissent une pluie d'OQTF à leur majorité. La xénophobie d'État ne fait pas dans le détail.

Délits d'humanité

Pierre-Alain Mannoni, ingénieur d'études niçois qui était poursuivi pour avoir secouru trois Érythréennes blessées dans la vallée de la Roya, a été définitivement et totalement relaxé le 7 octobre. L'acharnement d'État est mis en échec. Mais il vise en Haute-Loire Véronique et Eric, couple ayant accueilli Madama Diawara : garde-à-vue, perquisition, confiscation d'ordinateurs et potables… Le délit de solidarité devient délit d'humanité avec l'extravagante condamnation de l'ancien maire de Riace (Calabre) à 13 ans de prison. Darmanin érige en modèle un centre fermé grec, prison pour demandeurs d'asile. Un vent mauvais souffle sur l'Europe.

Pablo Krasnopolsky

1 ASE : Aide Sociale à l'enfance

C

Comme certification...

Reconnaître la maîtrise de savoirs et de savoir-faire

Par définition, la certification est un terme générique désignant le fait de reconnaître après vérification par une autorité identifiable, par une attestation délivrée, la maîtrise de savoirs et de savoir-faire.

Dans l'Éducation nationale lorsqu'il s'agit de diplômes de la voie pro, les diplômes valident à la fois savoirs généraux et savoirs professionnels et résultent d'un équilibre entre enseignement général et professionnel de manière à lui attribuer une double finalité : permettre l'insertion dans la vie active grâce à la reconnaissance d'une qualification professionnelle, mais aussi permettre la poursuite d'études à un niveau supérieur. Les certifications sont généralement référencées au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP), qui les classe selon différents niveaux et leur donne une légitimité nationale voire internationale.

Bien plus que l'employabilité

Former et éduquer

Dès la mise en place des certifications, deux finalités se sont affrontées : former professionnellement en tenant compte des réalités du monde de la production ou éduquer en préparant à l'intégration dans le monde du travail mais aussi plus généralement en formant un·e citoyen·ne émancipé·e.
La certification a donc pour but de reconnaître une qualification reconnue et monnayable sur le marché du travail.

Une portée politique, sociale et pédagogique

Ceci explique en partie l'opposition entre enseignement général et enseignement professionnel, entre les diplômes et les CQP et recoupe très largement l'histoire de l'évolution des structures de l'enseignement.
L'exemple du CAP et du BEP, deux diplômes de niveaux 3, illustre très bien ces différentes conceptions. Au départ, le CAP a pour but de former à des métiers précis, alors que le BEP permettait d'ouvrir à d'autres horizons, voire de changer d'orientation. Sa disparition est aujourd'hui emblématique de l'idéologie dominante de la casse des diplômes et de leur caractère national.
Les réformes successives de la voie pro remettent en cause les parcours composés à la fois d'enseignements généraux et professionnels. La multiplication des certifications de qualifications professionnelles reconnait des compétences et non plus des savoirs et savoir-faire plus étendus. L'État répond ainsi aux revendications patronales souhaitant des salarié·es formé·es exclusivement à leurs besoins immédiats et locaux.
C'est une vision à très court terme motivée surtout par la volonté de ne plus payer le travail à sa juste valeur dans le seul but d'augmenter les profits. Il faut en finir avec cette volonté d'individualisation.
Nous devons nous battre pour redonner à chacun et chacune les moyens de négocier véritablement une force de travail résultant d'un choix librement effectué.

Catherine PRINZ

Évaluer c'est donner de la valeur, mesurer le degré de compréhension, de connaissance, d'efficacité par rapport aux objectifs fixés. Cela se construit en amont grâce à des outils quantitatifs ET qualitatifs de mesure, mais aussi en traitant ces informations afin de produire des améliorations. Mais cette approche introduit un biais : produire un instrument de classement des individus. C'est cela que l'Éducation nationale et JM Blanquer privilégient en instaurant un tout-évaluation globalisé visant élèves et personnels (loi Blanquer, CEE et auto-évaluations des établissements, évaluations nationales, livret d'évaluations lycée, PPCR…).