



# Lycées en Éducation prioritaire : une lutte exemplaire

Le mouvement des lycées en Éducation prioritaire se poursuit avec des mobilisations fortes en région parisienne et à Marseille.

S'il n'y a pas de généralisation à proprement parler dans d'autres académies, des établissements d'Orléans-Tours, Amiens, Lille, Lyon, Toulouse, par exemple, ont participé à tout ou partie des journées de grève.

La manifestation parisienne du 19 janvier s'est déroulée avec la présence de représentant-es d'établissements non parisiens, notamment de Marseille.

**Pour la CGT Educ'action, ce mouvement est exemplaire.** D'une part, il s'inscrit dans la durée, d'autre part, il se construit à la base par les Assemblées Générales et via la création du collectif "Touche pas à ma ZEP" avec le soutien des organisations syndicales locales.

**Pour la CGT Educ'action, ce mouvement est exemplaire.**

Les journées de grèves ont d'ores et déjà permis d'arracher des concessions :

- l'indemnité ZEP devait être réduite d'un tiers pour l'année scolaire 2018-2019, mais suite aux premières mobilisations le ministère a décidé de son maintien intégral pour 2018-2019 (même si sa disparition reste programmée pour la rentrée 2020),
- la clause de sauvegarde des points de mutation APV pour les lycées a été prorogée de deux années,
- le ministère a redéployé 450 postes pour les lycées les plus "défavorisés".

Ces reculs démontrent une certaine fébrilité du gouvernement sur le sujet en cette période pré-électorale, même si le rapport de force n'est pas encore suffisant pour obtenir satisfaction des revendications des personnels :

- le classement immédiat en Éducation prioritaire des lycées anciennement classés,
- l'établissement d'une liste élargie sur des critères sociaux transparents et partagés,
- une diminution réglementaire drastique des effectifs par classe.

**Pour la CGT Educ'action, la ministre doit cesser ses manœuvres dilatoires et rendre pérenne et effectif le maintien des lycées en Éducation prioritaire.**

**La CGT Educ'action continuera donc à construire le rapport de force nécessaire avec les personnels en lutte et leurs assemblées générales.**

Michaël Marcilloux

**p 2** : Lycées en Éducation prioritaire

**p 3** : Édito, Patrick Désiré

**p 4** : Livret Scolaire Unique

**p 6** : Apprendre, trop beau pour la cité

**p 7** : La voie professionnelle menacée !

**p 8** : Nouveau cadre de gestion des contractuel-les

**p 9** : Ultime réunion pour le GT15 des GRETA

**p10** : La laïcité dans l'enseignement catholique

**p11** : DOSSIER - Parcours Professionnels Carrières Rémunérations

**p13** : Pénurie partagée, personnels administratif

**p14** : Pour une véritable revalorisation des salaires

**p15** : Déclarer les accidents du travail

**p16** : Éducation prioritaire ou établissement difficile

**p17** : Rencontre : Marie Buisson

**p18** : La loi travail n'entrera pas dans l'entreprise ! apprentissage, une réalité dans la fonction publique !

**p19** : À la tête du gouvernement Trump

AECG/CETA : attention services publics en danger !

**p20** : Retraités-es

**p21** : Le droit des femmes

**p22** : RESF : la solidarité

**p23** : P comme Public ou Privé

**Je souhaite me syndiquer**

Se rendre sur notre site : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

cliquer sur "Rejoignez-nous" dans le menu principal

**Je souhaite prendre contact**

01 55 82 76 55 / [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

CGT Educ'action - 263, rue de Paris

case 549 - 93515 Montreuil cedex



web

Directeur de publication : Alain Vrignaud . Rédactrice en chef : Pauline Schnegg

Maquette : Annie Balbach . Conception de la "Une" : Bertrand Verhaeghe

Périodicité : bimestrielle . CPPA : 0620 S 07375 - ISSN : 1250 - 4270

Imprimerie IMPROFFSET - Grigny (91). CGT Educ'action - 263, rue de Paris -

case 549 - 93515 Montreuil cedex. Tél. : 01 55 82 76 55 - Télécopie : 01 49 88 07 43 -

Mél : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) - Internet : [www.unsen.cgt.fr](http://www.unsen.cgt.fr)



SYNDICAT DE LA PRESSE SOCIALE



*Patrick Désiré, Secrétaire général*

Durant l'année 2015, le ministère de la Fonction publique a mené des discussions avec les organisations syndicales sur la revalorisation des carrières des fonctionnaires.

Dès le début, il a associé très étroitement la discussion sur les salaires à celle sur "l'évaluation des agent-es". La CGT a toujours demandé une dissociation entre la négociation sur la valeur du point d'indice, qui sert de base aux rémunérations des fonctionnaires et leur déroulement de carrière. Le gouvernement Valls a refusé, jusqu'en juillet 2016, toute négociation pour lever le blocage du point d'indice accentuant la paupérisation de l'ensemble des personnels de la Fonction publique.

Une note du ministère de l'Éducation nationale a fait apparaître que le salaire net moyen des personnels de l'Éducation nationale avait diminuée de 1 % en euros constants entre 2013 et 2015. Cela relativise considérablement la hausse en trompe l'œil accordée aux enseignant-es, juste avant les élections.

Le texte Fonction publique sur le PPCR prévoyait, dès le début, la mise en place d'un 3<sup>ème</sup> grade, sous la forme d'un grade à accès fonctionnel, liant la rémunération de l'agent-e à l'emploi qu'il ou elle occupe. Pour les corps des enseignant-es, cela s'est traduit par la création de la classe exceptionnelle.

## **L'urgence salariale, une question toujours d'actualité.**

Ce bref rappel montre la volonté constante du gouvernement Valls de poursuivre la transformation de la Fonction publique de carrière en une Fonction publique d'emploi, liant la rémunération du ou de la fonctionnaire à l'emploi qu'il ou elle occupe.

Renforçant au passage les hiérarchies intermédiaires : chef-fes d'établissement, inspecteur-trices, chef-fes de service...

Cette démarche idéologique n'a rien à envier à celles initiées par les différents gouvernements Sarkozy pendant le précédent quinquennat.

La CGT Éduc'action milite pour une déconnexion totale de la rémunération avec l'évaluation. Elle s'est opposée au projet de décret présenté au Comité Technique Ministériel de décembre 2016 et a été à l'initiative d'un travail unitaire qui se poursuit, avec toutes les organisations syndicales qui partagent notre analyse, pour alerter et mobiliser les collègues contre les dangers de ces dispositifs.

La question salariale est un axe de revendication qui doit être porté avec les salarié-es dans le cadre de la campagne électorale.

Sans mobilisation des personnels, il est illusoire d'espérer avoir une réelle avancée en matière de salaire, face à des gouvernements qui considèrent que les services publics sont un problème de déficit budgétaire et non des outils au service de la société.

*Montreuil, le 27 janvier 2017*

# Livret Scolaire Unique : aucune obligation !

La CGT Educ'action ne cesse de dénoncer la tendance libérale à l'œuvre dans l'Éducation qui prône la jonction entre le monde scolaire et le monde économique pour finalement donner la priorité au second sur le premier. La dérive du concept de "compétence" glissant d'un cadre strictement pédagogique vers une approche purement utilitariste et la mise en place du Socle commun sont des exemples éclairants de cette tendance. La partie évaluation n'est pas en reste avec l'apparition de suites d'items compilés dans des livrets ayant pris plusieurs formes et noms LPC, LSUN...

Dernier avatar, le Livret Scolaire Unique (LSU) qui a perdu au passage le N de Numérique tant l'usage de l'outil magique informatique veut être présenté par le ministère comme une évidence moderne et renvoie aux calendes grecques un nécessaire débat citoyen sur le sujet. Quels sont donc les "avantages" de cette dernière trouvaille ?

## ■ Pour les enseignant-es : perte de sens et de liberté pédagogique

Le LSU va transformer l'enseignant-e en machine à croix, remplissant des cases, gérant statistiquement des flux d'élèves afin de repérer les "déviants" à qui un protocole ad-hoc, correspondant à "l'anomalie" constatée, sera appliqué mais dont la prise en charge réelle des difficultés sera renvoyée à l'élève lui-même ou elle-même, à sa famille et aux personnels, le tout dans un phénomène de culpabilisation que l'Éducation nationale maîtrise parfaitement.

En plus de la surcharge de travail qu'occasionne la mise en place d'outils d'évaluation "hors-sol" téléguidée directement par la rue de Grenelle, le LSU tend aussi à encadrer la liberté pédagogique des enseignant-es en les enfermant dans une nouvelle forme d'évaluation standardisée qui risque d'être bien vite cornaquée ; par exemple, dans les collèges, les membres du conseil pé-

dagogique restent nommé-es par le-la chef-fe d'établissement. Dans le cadre d'une réforme de l'évaluation des enseignant-es renforçant l'arbitraire, on imagine sans peine les problèmes à venir.

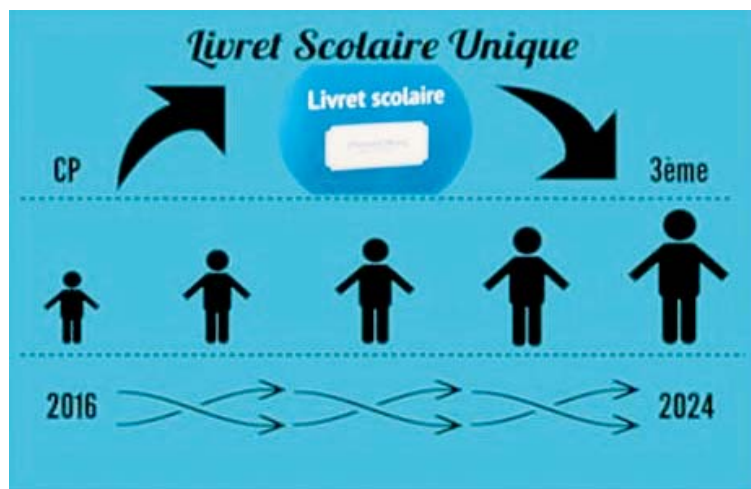
## ■ Pour les élèves : norme et fichage

Le LSU va agir comme un carcan normatif qui transforme l'élève pris-e dans sa globalité en sujet sans cesse comparé-e à une norme sur un grand nombre de critères. La présence d'items comportementaux ou de postures marque également une volonté de normalisation des individus dont on croyait naïvement s'être débarrassée au collège avec la suppression de la note de vie scolaire.

Le LSU est un outil d'individualisation, mais c'est également un fichier collectant des informations sur un-e élève, futur-e citoyen-ne et salarié-e, au même titre que Base-élève à l'école. Les remarques sur le travail et les résultats ne sont plus un simple échange d'informations entre les équipes pédagogiques et l'élève et sa famille, mais deviennent un véritable traitement de données à caractère personnel, centralisé par les écoles, les établissements, les rectorats, l'État... et qui demain ?

Ce glissement de propriété a de quoi inquiéter dans un contexte de droitisation radicale d'une société mise sous Etat d'urgence permanent. On peut tout craindre d'un tel fichage qui rend le "Big Brother is watching you" d'Orwell de moins en moins surréaliste. Les relations commerciales instaurées ces derniers mois entre Microsoft et l'Éducation nationale participent à cette inquiétude.

**Le LSU va transformer l'enseignant-e en machine à croix.**



Cela pose un double problème :

- moral puisque les personnels d'éducation sont à la source d'un immense fichier sans doute partageable, à terme, avec d'autres institutions (police, justice...),
- juridique puisque la loi du 6 juillet 1978 sur l'informatique et les libertés oblige à procéder à une information écrite et individuelle des familles qui peuvent refuser ce traitement de données à caractère personnel. L'État va-t-il enfreindre la loi ?

## ■ Pour les parents : un nouveau charabia

La taille excessive de ce livret, l'évaluation d'items renvoyant à des compétences larges souvent transdisciplinaires, ne vont pas rendre le LSU plus compréhensible pour les parents. Et en particulier ceux et celles qui sont les plus éloigné-es de la culture scolaire qui sont paradoxalement ceux et celles pour qui cette machine infernale est censée avoir été créée. Quant à la numérisation du fichier prévue pour aider les familles à mieux suivre leurs enfants, cela laissera ces mêmes parents dubitatifs face à un ordinateur (quand l'accès leur sera possible) alors qu'ils ou elles seraient avant tout demandeur-euses de dialogues et d'échanges.

## ■ Pas de réponse claire du ministère

L'article 1 du décret 2015-1929 relatif à l'évaluation des acquis scolaires des élèves et au livret scolaire à l'école et au collège, stipule que : "*Les parents sont tenus régulièrement informés de l'évolution des acquis scolaires de leurs enfants et du respect par ceux-ci de leurs obligations scolaires définies à l'article L. 511-1. Cette information se fait **notamment** par l'intermédiaire du carnet de suivi des apprentissages à l'école maternelle, du livret scolaire à l'école élémentaire et au collège, ainsi que du bulletin et du livret scolaires dans les lycées*". Le **notamment** n'impose rien et comme tous les autres textes du ministère concernant le LSU sont des fiches EDUSCOL qui n'ont aucun caractère réglementaire, le LSU n'apparaît à aucun moment comme obligatoire.

De plus, pour être validés, ces textes réglementaires instaurant le LSU doivent être examinés en Conseil Supérieur de l'Éducation. Or, initialement prévu lors de la séance du 17 novembre 2016, cet examen a été retiré de l'ordre du jour pour être théoriquement représenté

en juin 2017. Autant dire qu'à la veille d'élections, le gouvernement, qui va tenter de mettre en avant un bilan éducatif pourtant calamiteux, ne souhaite pas s'embarrasser de cet épineux problème... qu'il s'empresse de laisser à ses successeur-es.

## Quelle position tenir ?

La mise en place du LSU n'améliore pas les conditions d'enseignement, ne rend pas l'évaluation plus claire aux yeux des élèves et des familles, n'aide pas à la prise en charge des élèves en difficultés et pose en outre des questions d'ordre juridique et moral qui n'ont à ce jour pas trouvé de réponse de la part du ministère dont le manque de préparation du dossier a pour conséquence de créer un cafouillage généralisé.

Pour la CGT Educ'action, du fait du report de sa validation par le Conseil Supérieur de l'Éducation en juin, le LSU ne peut-être obligatoire et généralisable cette année. Elle soutiendra les équipes pédagogiques (dans les écoles et les collèges) qui décideront de ne pas le renseigner et se retrouveraient confrontées à une hiérarchie zélée et/ou mal informée.

Elle continuera à militer activement pour sa suppression ainsi que sur quoi il repose : un Socle commun de savoirs formatés pour satisfaire le patronat. Elle ne veut pas d'une École qui enferme élèves et enseignant-es dans des fichiers et des cases. Elle déplore tout le temps perdu pour mettre en place un livret qui ne règle aucun des réels problèmes auxquels l'Éducation nationale est aujourd'hui confrontée. Elle continue à revendiquer un service public d'éducation progressiste qui permette à toutes et tous l'accès à une culture commune émancipatrice. Dans cette optique, elle revendique la liberté laissée aux équipes pédagogiques de définir les modalités de communication vers les familles.

**Elle soutiendra les équipes pédagogiques (dans les écoles et les collèges) qui décideront de ne pas le renseigner.**

Arnaud Cora



## Apprendre... trop beau pour la cité !

En Haute-Garonne, comme dans de nombreux autres départements, le Conseil départemental lance, dès 2017, une expérimentation sensée améliorer la mixité sociale dans les collèges.

### ■ Mixer les publics ?

On part d'un constat : si certains collèges accueillent une majorité écrasante d'élèves issu-es de milieux favorisés ou très favorisés, d'autres, les collèges REP+, accueillent une majorité d'élèves issu-es de milieux défavorisés. L'objectif est donc de chercher à mixer les publics. La solution ? Elle est plutôt radicale : d'abord, la fermeture de deux collèges REP+, Raymond Badiou et Bellefontaine, deux collèges situés en plein cœur du quartier du Mirail. Le Conseil départemental envisage la reconstruction de ces collèges



**Il y a besoin de construire de nouveaux collèges, oui.**

de Toulouse, et ce dès la rentrée prochaine. Tout cela va très vite, autant pour les parents d'élèves que pour les personnels des collèges qui ferment, mais aussi les collèges d'accueil (les "favorisés"), qui n'ont aucune garantie sur les moyens qu'ils auront à disposition pour accueillir de nouveaux-elles élèves). De fait, le Conseil départemental avance un chiffre : 3 000 places libres dans les collèges de Haute-Garonne. Or, le département, très attractif, accueille chaque année de nombreux élèves supplémentaires (cette année, 2 000 élèves). **Il y a besoin de construire de nouveaux collèges, oui.**

**Ni le Conseil départemental ni l'Inspection Académique ne s'attaquent frontalement à la question des dérogations** : aucun engagement du rectorat concernant cette question, alors qu'à Toulouse, 52 % seulement des élèves sont scolarisé-es dans leur collège de secteur.

### ■ Dans ces quartiers, on peut grandir mais pas apprendre

Ce projet se base sur un discours insupportable. Pour justifier leur projet, les institutions parlent de "montée des radicalismes", de "tensions sociales". Pourquoi les élèves né-es dans ces quartiers en seraient-ils-elles responsables ? Une fois encore, il s'agit d'une stigmatisation récurrente des élèves issu-es d'une immigration plus ou moins lointaine.

Quel message envoie-t-on aux habitant-es des quartiers concernés, et aux enfants qui y sont né-es ? Que dans leur quartier, on peut grandir, sans pouvoir y apprendre. Pour cela, il faut aller ailleurs ; un message dur et méprisant envers les classes populaires, qui brise les sociabilités et les solidarités du quartier.

Aujourd'hui, ceux qui cultivent l'entre soi sont surtout les milieux favorisés qui ne souhaitent pas mêler leurs enfants aux classes populaires du pays, par le recours au privé, par les demandes de dérogations, par les contournements de carte scolaire.

Des mobilisations sont en cours : grèves, rassemblements, mise en place de collectifs réunissant personnels de l'éducation et parents d'élèves.

### ■ Politique sociale

Il ne s'agit pas de défendre un statu quo. Nous nous interrogeons sur le rôle qu'on veut donner à l'École pour établir la mixité sociale. Seule une politique de répartition du travail et la fin de la ségrégation sociale par le logement sont à même de résoudre la question de la mixité sociale. Nous dénonçons le désengagement de l'État dans les quartiers populaires, et ce depuis des décennies : fermeture des services publics de proximité, stigmatisation des populations vivant dans ces quartiers, surtout celles issues de l'immigration, et maintenant politique de déplacement des populations à la périphérie de la métropole.

*Sabrina Roche, SDEN 31*

# La voie professionnelle menacée !

L'existence d'une voie professionnelle, au sein du ministère de l'Éducation nationale, à côté des deux autres voies du lycée, générale et technologique, serait gravement remise en cause par certain-es candidat-es à l'élection présidentielle. François Fillon, très offensif sur cette question, organiserait rapidement le transfert de l'enseignement professionnel public aux Régions et fusionnerait les lycées professionnels et les CFA.

## ■ Le rêve du MEDEF

Détruire ce qui a été construit depuis 70 ans, voilà l'objectif affiché par le MEDEF et les partis politiques qui le soutiennent. **Le patronat n'a jamais accepté de se voir retirer, au lendemain de la guerre, la responsabilité de la formation professionnelle initiale.**

Remettre totalement dans les mains des Régions, ce qui est encore pour partie de la responsabilité de l'État, c'est permettre au patronat local d'avoir beaucoup plus de poids sur les contenus de formation et sur la certification qui seront étroitement adaptés aux secteurs économiques du bassin d'emplois. Théoriser le fait que l'apprentissage est LA solution au chômage des jeunes c'est nier la réalité : ce n'est pas la formation qui crée des emplois mais l'activité économique. La formation initiale doit avoir l'ambition de former à la fois le ou la futur-e salarié-e et le ou la futur-e citoyen-ne. La voie professionnelle sous statut scolaire a fait la preuve de sa pertinence en formant depuis des dizaines d'années des millions de jeunes au niveau V (CAP et BEP), au niveau IV (Bac Pro), jusqu'au niveau III (BTS).

Il y a dix ans la droite a imposé la réforme du bac pro en 3 ans en prétextant l'égalité durée de formation entre bachelier-es. Pourquoi alors séparer aujourd'hui les élèves de bac pro de ceux et celles de la voie générale ou technologique ? Que deviendraient les établissements polyvalents, les LPO, les poursuites d'étude pour les bachelier-es pro ?

**Remettre totalement dans les mains des Régions, ce qui est encore pour partie de la responsabilité de l'État.**

## ■ La résistance des personnels

Les PLP n'accepteront pas de voir casser leur statut et dégrader fortement leurs conditions de travail et leurs rémunérations. Ils-elles n'accepteront pas de subir une augmentation du temps de travail, un alignement vers le statut des formateur-trices s de CFA, et pour les prochain-es enseignant-es un recrutement régional.

Il ne faut pas avoir peur de réaffirmer notre priorité : celle du développement d'un enseignement sous statut scolaire, ouvert à toutes et tous, sans discrimination, et portant l'ambition d'une formation professionnelle de haut niveau, seule capable de permettre aux salarié-es de suivre les évolutions technologiques à venir et de développer l'esprit critique des futur-es citoyen-nés. L'ambition du patronat n'est pas celle-là. Son intérêt est plus immédiat et se démarque de celui des salarié-es pour qui la reconnaissance de la qualification est une arme pour défendre leur force de travail. L'Éducation nationale doit rester le cadre dans lequel se développent cette formation initiale et sa reconnaissance à travers la délivrance de diplômes nationaux.

Catherine Prinz et Alain Vrignaud

**Lucie Tanguy** est directrice de recherche honoraire au CNRS et s'intéresse depuis longtemps aux questions de l'enseignement professionnel en France et en Europe. Son dernier ouvrage, paru en mars 2016, examine en quatre chapitres des questions essentielles à notre réflexion syndicale. Comment "l'esprit d'entreprise" est aujourd'hui véhiculé à l'École dans le cadre de partenariats et entrepreneuriats ? Assiste-t-on à une inversion du modèle de formation professionnelle avec le retour en force de l'apprentissage en entreprise ? Décentralisation et renforcement des pouvoirs régionaux : les effets d'une même politique. Définition et mise en œuvre de la doctrine européenne.

À n'en pas douter une lecture très intéressante en 2017, au vu des enjeux politiques de la campagne présidentielle.



Lucie Tanguy

**Enseigner  
l'esprit d'entreprise  
à l'école**

# Nouveau cadre de gestion des contractuel-les : les académies imposent leurs règles

Les décrets 2016-1171 et 2016-1172 du 29 août 2016 donnent un cadre pour la gestion des contractuel-les enseignant-es, CPE et COP, y compris en modifiant les modalités de rémunérations.

Le ministère a organisé les 13 décembre 2016 et 5 janvier 2017 un groupe de travail pour discuter de la circulaire d'application de ces décrets. Pourtant, bien avant l'ouverture de ces discussions, la quasi-totalité des rectorats avaient commencé le travail sur les questions de rémunérations, mettant parfois en place des modalités de reclassement exotiques dans de nouvelles grilles indiciaires qui n'avaient pas encore été discutées nationalement... À l'heure où nous écrivons ces lignes, la circulaire n'est pas encore parue, elle le sera fin janvier 2017.

## ■ Quelques éléments sur le projet de circulaire.

- **Conditions générales de recrutement des contractuel-les** : la norme du recrutement est calée sur les conditions de concours ou d'expérience professionnelle exigée pour s'inscrire aux concours réservés (licence pour les enseignements généraux et technologiques et du CAP au BAC + 2 selon les disciplines de lycée professionnel). Conditions particulières de diplômes pour les COP et psychologues.

- **Vacances** : nous avons demandé à ce que le mois de septembre soit pris en compte pour qu'un contrat soit réputé à l'année et donne droit aux vacances. L'administration devrait trancher en ce sens.

Idem pour l'indemnité sur plusieurs affectations.

Nous intervenons pour que la norme de recrutement soit un contrat à plein temps sur l'année, voire sur

trois ans, dans les mêmes conditions que les titulaires sur zone de remplacement. Cette bataille pour la sécurisation des situations des contractuel-les doit être menée dans les académies.

- **Délais de préavis pour renouvellement** : alors que beaucoup de rectorats ne les respectent pas, nous avons obtenu que l'administration renforce le texte dans ce sens là.

- **Périodes d'essais** : l'administration prévoit que, même en cas de renouvellement, une nouvelle période d'essai soit imposée. Les syndicats s'y sont opposés.

- **Les contractuel-les** : ils et elles ont exactement les mêmes obligations de service et les mêmes primes que les titulaires. (Exception faite de l'allègement de service en cas d'exercice dans plusieurs établissements qui n'est possible que pour une affectation à l'année).

Une grille indiciaire en deux catégories (selon le niveau de diplôme) est proposée aux académies (qui peuvent l'appliquer... ou pas). La CGT Éduc'action exige la même grille pour les non-titulaires et les titulaires, une prime de précarité de 10 %, un avancement ne dépendant pas du mérite. Ceci a son importance car une "appréciation de la valeur professionnelle", à partir de l'évaluation des "compétences" des collègues, aura lieu tous les 3 ans... et de cette évaluation découlera (ou pas) un avancement. Le reclassement est laissé à l'appréciation des rectorats.

**La CGT Éduc'action a rappelé que ce nouveau cadre de gestion n'était pour elle que provisoire en attendant la titularisation de toutes et de tous, sans condition de concours ni de nationalité !**

Matthieu Brabant

**Il faut des règles claires applicables partout.**





# Ultime réunion du GT15 pour les GRETA

**Entamés depuis fin 2014, les travaux du GT15 consacré aux métiers de la Formation Continue touchent à leur fin avec une séance conclusive le 17 janvier 2017, pour déterminer le calendrier et les procédures de mise en œuvre.**

Les débats auront donc porté sur les intervenant-es (notamment les formateur-trices), les personnels encadrants et les CFC. Tout ce qui concerne les administratif-ves et les non titulaires a été vu dans les GT 11 et 13, sans que soient d'ailleurs prises en compte leurs spécificités lorsqu'ils ou elles travaillent en GRETA, ce qui n'est pas sans poser quelques problèmes !

Le fruit de toutes ces discussions doit maintenant être traduit dans les textes règlementaires (décret, circulaire ou note ministérielle) afin de leur donner un poids juridique.

Le GT 15 avait pour but d'examiner l'ensemble des questions relatives à l'exercice de chaque activité reconnue dans la Formation Continue pour redéfinir les obligations de service, le statut, les conditions de travail voire même le référentiel métier et les évolutions de carrière.

Les discussions, laborieuses quelquefois, si elles sont correctement traduites dans les textes, devraient conduire à

quelques améliorations. Mais la prudence nous commande d'attendre les textes règlementaires.

Dans tous les cas, l'ensemble des organisations syndicales qui ont siégé dans ce GT, a toujours eu le souci d'aboutir à un cadrage national fort permettant d'améliorer le sort des personnels GRETA.

## La tension est très forte dans les GRETA.

Aujourd'hui, la plus grande inquiétude reste celle de la prise en compte dans les académies de ces nouveaux textes quand ils seront publiés et leur application. C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales ont demandé

dans un courrier adressé à la conseillère en charge de ces questions auprès de la ministre, la poursuite des réunions du Comité National de Suivi au-delà du GT15.

Entamée depuis 2011, la réforme des GRETA doit composer avec les autres réformes en cours : celle de la formation professionnelle de mars 2014 et celle territoriale de 2015. Durant le temps des discussions, la situation des personnels s'est encore largement dégradée. En effet, les académies se sont accordées de grandes libertés dans l'application des textes au nom de l'autonomie et la pression, liée au mode concurrentiel du marché de la formation continue, qui compte plus de 55 000 organismes de formation, s'est encore accentuée. Or, pour répondre à la pression, la première variable d'ajustement dont se sert la direction, c'est la masse salariale. La tension est donc très forte dans les GRETA et les personnels, en bout de chaîne, sont celles et ceux qui trinquent le plus.

**Pour espérer une nette amélioration de la situation, la vigilance de chacun-e sera nécessaire, à commencer par celle des personnels GRETA eux-mêmes.** Les personnels des établissements membres des GRETA sont elles et eux aussi concerné-es puisque c'est au conseil d'administration des EPLE support que sont actées les principales décisions concernant les GRETA. Cette nécessaire implication de tous les personnels par rapport à la Formation Continue est également étroitement liée à la réflexion politique en cours qui prône le rapprochement voire la fusion de l'ensemble de la formation professionnelle au motif du continuum de la formation tout au long de la vie.

**À la CGT Educ'action nous devons nous emparer et débattre de ces questions pour réagir ensemble dans le cadre de nos revendications. La bataille à mener sera rude et ne pourra aboutir que si elle se fait collectivement !**

*Catherine Prinz*

## Et les autres contractuel-les dans tout ça ?

La CGT Educ'action avait demandé à ce que les décrets de cadrage concernent l'ensemble des contractuel-les de l'Éducation nationale.

De fait, nous observons des dérives et des pratiques inacceptables concernant les personnels administratifs, de santé, sociaux et techniques embauché-es comme contractuel-les. La situation est aussi compliquée concernant les contractuel-les AESH (Accompagnant-es des Elèves en Situation de Handicap).

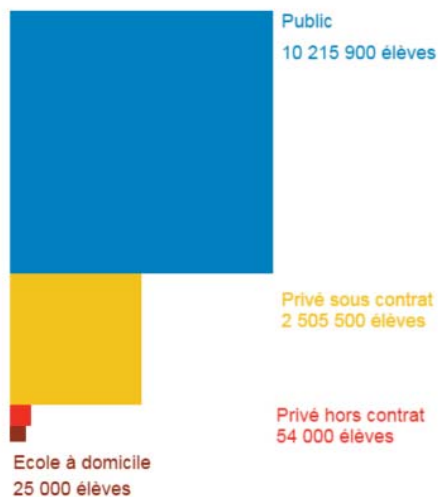
Le ministère considère que les textes Fonction publique suffisent. Nous considérons, au contraire, que les pratiques des rectorats nécessitent a minima un rappel des textes...

# La laïcité dans l'enseignement catholique ? alors... oui, mais...

**C'est la question qui semble parfois (trop rarement !) titiller le Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) et certains rectorsats étrangement silencieux face aux entorses à la laïcité prônées (prêchées) par les institutions de l'Enseignement catholique.**

Le sujet semble pourtant être d'actualité. La ministre, en juin dernier, parlait de danger de radicalisation et d'un contrôle nécessaire sur les écoles hors contrat. Certes, cette annonce n'est pas dénuée de sens et peut correspondre à la nécessaire protection des enfants. Visant les établissements de confession musulmane, elle n'est pas dénuée non plus de calculs et préjugés politiques... Encore faut-il qu'elle ne soit pas réservée qu'à ces établissements qui scolarisent 0,4 % des élèves.

Car question contrôle des contenus des programmes et lutte contre la radicalisation, il devrait être incontournable de s'inquiéter d'abord de la gestion des établissements privés sous contrat largement subventionnés par l'État et à 96 % confessionnels.



Pourtant, les pouvoirs publics restent sourds face aux alertes de la CGT quant à l'impunité dont bénéficie l'enseignement catholique : les exemples ne manquent pas.

Ainsi, dans le premier degré, en cas de refus d'assurer la 28<sup>ème</sup> heure -cette heure de bénévolat imposé dédiée au catéchisme- combien de professeur-es des écoles déplorent encore aujourd'hui le manque de soutien de leur administration et employeur : le rectorat ? C'est pourtant lui LE garant de la liberté de conscience et le protecteur des personnels contractuels de l'Éducation nationale.

De même, en termes de formation initiale des enseignant-es : en gagnant devant le Conseil d'État, la CGT a permis aux lauréat-es de concours de l'Enseignement privé de s'émanciper de l'enseignement catholique en étant inscrit-e en ESPE avec les stagiaires du Public. Pourquoi le MEN n'a-t-il pas réagi lorsque le SGEC (Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique) a affirmé à la rentrée 2016 qu'il contournerait ces nouvelles modalités en pénalisant les stagiaires passé-es par l'ESPE qui se verraient imposer un deuxième entretien d'embauche ? Il s'agit pourtant d'une discrimination entre des stagiaires toutes rémunéré-es par l'État. Le fait de n'avoir pas suivi le module "enseigner les valeurs chrétiennes" de l'ISFEC (Institut Supérieur de Formation de l'Enseignement Catholique) n'est pas un motif valable pour refuser à un-e enseignant-e l'accès à 92 % des établissements sous contrat.

Enfin, sur le site du rectorat de Rennes Toutatice réservé aux personnels, le terme de "personnel d'établissement sous contrat" a été remplacé par "personnel des établissements catholiques". Certes, cette académie est celle de France qui a le plus d'établissements privés sous contrat proportionnellement au public (39,7 %) mais ce n'est pas pour autant que ces établissements doivent être réduits à leur appartenance confessionnelle. Quid des établissements sous contrat laïcs (Diwan...), quid de la liberté de conscience des enseignant-es ? Preuves de l'impunité et du laisser-faire dont bénéficie l'Enseignement catholique breton, le site du rectorat de Rennes héberge des pages au nom évocateur du type "Kit coin prière" ou "Parcours de l'Avent". À quand les horaires des cars pour participer à la "Manif pour tous" ?

**Dans tous ces cas, la CGT-Enseignement privé a alerté les rectorats et interpellé le ministère. Quelle nouvelle provocation faut-il "espérer" pour que ces administrations réagissent efficacement face à un enseignement catholique qui se joue d'elles ?!**

*Pascale Picol et Charlotte Matyja (SNEIP)*



## Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

Présenté par le gouvernement comme un avancement et un progrès pour les personnels, le PPCR n'est pas un cadeau. En effet, le véritable objectif du gouvernement n'est pas de faire un cadeau aux fonctionnaires mais de réduire les coûts de fonctionnement de l'État. Ce n'est jamais que la poursuite des politiques d'austérité, des restructurations et des suppressions d'emplois, c'est la casse des droits et garanties qui sont des blocages à leur "harmonisation" entre les trois versants de la Fonction publique.

Car, derrière les revalorisations indiciaires qui s'appliqueront d'ici 2020, se cache une volonté de remettre en cause les principes qui fondent le Statut général de la Fonction publique et les statuts particuliers.

De plus, les six années de gel du point d'indice ont permis à l'État de faire une économie de 7 milliards d'euros. Si le point d'indice avait suivi l'inflation, sa valeur aurait été au 1<sup>er</sup> janvier 2016 de 4,86 € au lieu de 4,65 € aujourd'hui !

*Dossier coordonné par Nadine Castellani Labranche et Jean-Pierre Devaux*

**Quelles incidences immédiates pour les personnels enseignant-es, d'éducation et d'orientation suite à la parution des premiers textes déclinant le PPCR ?**

### ■ Le reclassement

À compter du **1<sup>er</sup> septembre 2017**, tous les personnels seront reclassés au regard des nouvelles grilles indiciaires inscrites dans le décret 2016-1620 du 29 novembre 2016 fixant l'échelonnement indiciaire de certains personnels enseignant-es, d'éducation et d'orientation relevant du ministère chargé de l'Éducation nationale.

Généralement, la plupart des collègues à la Hors Classe seront reclassés dans la nouvelle grille à un échelon inférieur à celui qu'ils-elles détenaient dans l'ancienne grille mais en conservant un indice majoré égal, voire immédiatement supérieur à celui détenu dans l'ancienne grille.

Ce reclassement tiendra compte des promotions prononcées dans l'ancienne grille au titre de l'année 2017 (campagne de promotion 2016-2017).

#### **Règle commune Classe Normale et Hors Classe**

Si l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine est supérieure à la durée de l'échelon d'accueil, le reclassement se fera à l'échelon supérieur sans ancienneté. ►►



• **Classe Normale (CN)**

Les personnels appartenant à la classe normale seront reclassés, à identité de grade, **à l'échelon équivalent avec conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine** (voir, ci-dessous, tableau CN pour les PE, Certifié-es, PEPS, PLP, CPE et COP).

Classe normale (CN)			
Ech.	IM	Durée	Cumul
11	664	-	26a
10	620	4a	22a
9	578	4a	18a
8	542	3a 6 m (ou 2a 6 m)	14a 6 m
7	506	3a	11a 6 m
6	478	3a (ou 2a)	8a 6 m
5	466	2a 6m	6a
4	453	2 a	4a
3	440	2a	2a
2	436	1a	1a
1	383	1a	-

• **Hors Classe (HC)**

Compte tenu de l'accélération de carrière Hors Classe, les personnels appartenant à celle-ci seront reclassés, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur avec conservation de l'intégralité de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine (voir, ci-dessous, tableau HC pour les PE, Certifié-es, PEPS, PLP, CPE et COP).

Hors Classe (HC)			
Ech.	IM	Durée	Cumul
6	793	3a	12a
5	751	3a	9a
4	705	2a 6m	6a 6m
3	652	2a 6m	4a
2	611	2a	2a
1	570	2a	-



■ **Mesures transitoires**

Suite à la parution prochaine du décret modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignant-es et d'éducation du ministère chargé de l'Éducation nationale, les mesures transitoires suivantes devraient s'appliquer :

- les campagnes 2017/2018 d'avancement accéléré dans le 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelon s'appuieront sur l'actuel dispositif de notation,
- l'accès à la Hors Classe, à compter des promotions à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2018, prendra en compte, dans le cadre d'un barème national, les dernières notes détenues par les agent-es qui ne pourront relever du troisième rendez-vous de carrière ainsi que le nombre d'années de présence dans la plage d'appel statutaire. Un groupe de travail sera consacré à l'élaboration de ce barème national, qui sera articulé avec le barème applicable aux nouveaux-elles entrant-es dans la plage d'appel.

**Pas de campagne de notation administrative en 2016-2017.**

Les corps d'inspection seront invités à inspecter, en 2016-2017, les personnels éligibles à un avancement accéléré d'échelon au titre de 2017-2018 (à savoir les personnels au 6<sup>ème</sup> échelon qui bénéficient au 1<sup>er</sup> sep-

tembre 2016 d'une ancienneté inférieure ou égale à un an ainsi que les personnels au 8<sup>ème</sup> échelon qui bénéficient au 1<sup>er</sup> septembre 2016 d'une ancienneté comprise entre six et dix-huit mois), sous réserve qu'ils-elles n'aient pas eu une inspection récente.

S'agissant de la Hors Classe, l'examen des dossiers des promovables sera pendant quelques années encore fondé sur une appréciation de la valeur professionnelle résultant des dernières notes détenues par les agent-es. Dans ces conditions, les corps d'inspection ne conduiront pas d'inspections à ce titre.

Les personnels de direction n'auront pas à mener de campagne de notation administrative réalisée au titre de 2016-2017.

Concernant la **classe exceptionnelle**, pendant une période transitoire de 4 ans, les personnes remplissant les conditions d'accès doivent faire **acte de candidature en déposant un dossier constitué d'un curriculum vitae**. Un arrêté précisera les modalités de cette candidature. Les services compétents valideront sa recevabilité.

Jean-Pierre Devaux

# Pénurie partagée pour les personnels administratifs et techniques

**Les personnels administratifs et techniques ne sont pas non plus épargnés par cette fausse revalorisation.**

## ■ Pour la catégorie C

Les échelles de rémunération 3 à 6 constituent actuellement les quatre grades (2<sup>ème</sup> classe, 1<sup>ère</sup> classe, Principaux de 2<sup>ème</sup> classe et Principaux de 1<sup>ère</sup> classe) du déroulement de carrière de la catégorie C. Avec le PPCR, le nombre de ces grades sera réduit à 3, par fusion des échelles 4 et 5.

Si cette mesure peut simplifier la gestion de carrière et éliminer des blocages d'avancement pour certain-es collègues, elle ne change en rien la stagnation des salaires subie principalement en début de carrière quasiment les dix premières années.

Cette restructuration des grilles interviendra en plusieurs étapes à partir de 2017 et elle sera accompagnée d'une petite revalorisation échelonnée jusqu'en 2020 :

- *au 1<sup>er</sup> janvier 2017*, 4 points d'Indice Majoré (IM) attribués avec transformation de 167 € annuels de primes en points d'indice, soit 3 points (IM),
- *léger gain sur les rémunérations*. Par exemple, pour la grille C1, autour de 0,3 % en 2017, entre 0 et 0,9 % en 2018, entre 0,2 et 0,9 % en 2019 et, pour finir, entre 0,9 et 2,2 % en 2020. C'est équivalent pour les grilles C2 et C3.

Sur une carrière complète, on serait autour de 1 % d'augmentation tout compris, les augmentations étant compensées par les durées d'avancement d'échelon...

Dans l'état actuel des textes, le reclassement en catégorie B (en cas de promotion) des personnels issus des échelons actuels 5, 6 et 7 de ADTRF-P1 serait défavorable dans certains cas. Ce dysfonctionnement est lié à la très faible revalorisation de la grille des catégories B. *Voir la pétition lancée par la CGT :* <http://www.ugff.cgt.fr/spip.php?article5829>

On peut aussi noter que cette réforme (intégration de quelques points de prime dans le salaire avec augmentation des indices des premiers échelons) repousse pour quelques années le scandale (parfois médiatisé) d'agent-es public-ques sous le SMIC, faisant ainsi baisser la pression sur les prochains gouvernements pour qu'ils augmentent le point d'indice.

## ■ Pour la catégorie B

Le déroulement de carrières des catégories B s'effectue toujours sur trois grades.

La première revalorisation a eu lieu fin juin 2016 avec effet ré-

troactif au 1<sup>er</sup> janvier. Elle sera accompagnée d'une petite revalorisation échelonnée jusqu'en 2018 :

- *au 1<sup>er</sup> janvier 2016*, augmentation de 6 points (IM) avec transformation de 278 € annuels de primes en points d'indice, soit 5 points (IM),
- *augmentations selon les échelons et les grades* : en 2017 de 0,2 à 2,5 % et en 2018 de 0 à 1,7 %.

Derrière ces augmentations de début et de fin de carrière, se cache un allongement des carrières : un an de perdu en début de carrière et un allongement de la durée de carrière du dernier grade d'un an.

## ■ Pour la catégorie A

Les revalorisations prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et s'échelonnent jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Début 2019, seul, le dernier échelon du 2<sup>ème</sup> grade sera revalorisé à l'indice 1 015 brut et 821 majoré (sommets de la grille indiciaire avant les hors échelle). L'intégration de l'indemnitaire dans l'indiciaire pour les 3 grades (attaché, attaché principal, attaché hors classe) se fait sous la forme de 4 points (IM) en 2017 et 5 points (IM) en 2018 soit au total 9 points (IM) et 41,67 € bruts mensuels.

Le salaire minimum de la catégorie A passe de l'IM 365 en 2015 à 390 (IM) en 2019 (de 1 690 à 1 806 € mensuels, soit une hausse de 116 €).

Le sommet du premier grade passe de 658 (IM) à 673 (IM) soit 69,45 €. Tous les corps et cadres d'emplois de A-type sont alignés sur cette grille.

**Une carrière complète,  
1 % d'augmentation  
tout compris.**

Toutefois, il faut rappeler que le "trans-fert primes/points" introduit par l'article 3 du décret 2016-588 du 11 mai 2016 n'est pas une rémunération supplémentaire, mais bien un transfert d'une partie de la part indemnitaire (primes) dans la part indiciaire (points).

Ainsi, pour les catégories A, le montant définitif de l'abattement de 389 € ne sera atteint qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018 après un plafond transitoire de 167 € en 2017.

La revalorisation indiciaire interviendra en plusieurs étapes de 2017 à 2019 :

- *au 1<sup>er</sup> janvier 2017* par une revalorisation de 4 points d'IM avec la transformation de 166,6 € de primes en points d'indice (soit l'équivalent de 3 points d'IM),
- *au 1<sup>er</sup> janvier 2018* versement de 5 points d'IM par la transformation de 222,2 € de primes en points d'indice (soit l'équivalent de 4 points d'IM).

Chrystelle Rissel et Frédéric Momplay



# Pour une véritable revalorisation des salaires

**La CGT Éduc'action revendique une véritable revalorisation de la grille indiciaire des personnels.**

## ■ Pour les personnels administratifs et techniques

- Une grille salariale démarrant à 1,2 fois le SMIC pour la catégorie C et 1,4 fois le SMIC pour la catégorie B.
- Un doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière garanti à tout-e agent-e individuellement, pour une carrière complète, soit de 1 759 € à 3 519 € pour les catégories C .

## ■ Pour les personnels enseignant-es, d'éducation et psychologues

- Une grille salariale démarrant à 2 fois le SMIC pour les personnels, qui respecte le niveau exigé de qualification à la titularisation (Master), soit un salaire de début de carrière équivalent à 2 935 € brut qui correspondrait à un indice majoré 630.
- Un doublement minimum du traitement entre le début et la fin de carrière, soit de 2 935 € à 5 870 € brut, garanti à tout-e agent-e individuellement, pour une carrière complète.
- La suppression de la hors-classe et de la classe exceptionnelle. un avancement réparti en 18 échelons sur un seul grade, avec rythme d'avancement identique pour tou-tes.
- Des décharges horaires de service suffisantes pour permettre aux collègues d'exercer des fonctions particulières, ou en établissements difficiles, en lieu et place des indemnités octroyées actuellement.

## ■ Pour tous les personnels

- L'intégration des primes et indemnités dans le salaire de base.
- Le versement immédiat à tous les personnels, actif-ves et retraité-es, de 400 €, soit l'équivalent de 90 points d'indice, pour compenser en partie la perte de pouvoir d'achat qu'ils-elles ont subie.
- L'indexation de la valeur du point d'indice au minimum sur l'indice des prix à la consommation.
- Une indexation des pensions sur la valeur du point d'indice réévalué.
- Une pension réajustée en cas de changement des grilles de rémunérations des personnels actif-ves pour un corps donné.

**Versement immédiat de 400 € à tous les personnels**

# Déclarer les accidents du travail : un double enjeu

1,3 % des agent-es sont victimes d'un accident de travail, de trajet ou en mission <sup>1</sup>.

## ■ La sous-déclaration des accidents de service

75 % de ces accidents déclarés concernent la traumatologie osseuse ou articulaire consécutive à une chute ou un accident de trajet. Or... Combien d'entre nous font une déclaration d'accident de travail lorsqu'ils-elles contractent une maladie infectieuse (gale, teigne, herpes...) sur leur lieu de travail ?

Combien d'entre nous font une déclaration d'accident de travail lorsqu'ils-elles sont victimes d'humiliations, d'agressions, lorsqu'ils ou elles "craquent" ? Combien

de syndiqué-es convoqué-es en réunion et victimes d'accident de la route déclarent un accident de travail ? Ces situations répondent pourtant à la **définition d'un accident de service ou de travail, qui doit résulter d'un évé-**

**nement provoquant une lésion constatée, qu'elle soit physique ou mentale.** Un accident ne doit surtout pas être minimisé, ignoré : ses conséquences peuvent se révéler à plus ou moins long terme.

## ■ La réparation

Le ou la fonctionnaire victime d'un accident de service (sur le lieu et pendant les heures de travail et à l'occasion de l'exercice de celui-ci) a tout intérêt à le déclarer. Cela ouvre la possibilité d'une reconnaissance, ce qui établit **l'imputabilité au service**. Dans ce cas, le ou la fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il ou elle soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il ou elle a droit, en outre, à la prise en charge à 100 % des honoraires médicaux et des frais directement

entraînés. En cas de séquelles, il ou elle pourra également bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnisation.

## ■ Orienter la prévention

L'autre enjeu des déclarations d'accident est de **faire en sorte que cela n'arrive pas à d'autres agent-es**. Notre employeur a des obligations en la matière. Le Comité d'Hygiène, de Santé et de Conditions de Travail (CHSCT) communique annuellement le nombre d'accidents de service déclarés. Cela lui permet d'en analyser les causes, de **faire état des conditions réelles de travail, voire de diligenter une enquête** en fonction de la gravité ou de la récurrence des faits pour enfin **proposer les mesures de prévention appropriées**.

*Sandrine Scognamiglio et Sylvain Clément*

<sup>1</sup> Source : rapport annuel du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail ministériel pour l'année 2015, derniers chiffres publiés

## Déclarer : réparation et prévention

## Comment déclarer un accident de service ?

- 1- Dans les 24 h, informez -ou faites informer- votre supérieur-e hiérarchique direct-e de vive voix, par téléphone ou voie électronique, de l'accident. Celui-celle-ci doit vous délivrer un "certificat de prise en charge" des frais d'accident.
- 2- Le jour même ou dans les 24 h, consultez un-e médecin qui établit un certificat initial indiquant la nature et le siège des lésions. En cas d'arrêt de travail, le ou la médecin vous délivre un certificat d'arrêt de travail, à remettre à votre employeur.
- 3- Remplissez dans les délais les plus brefs, soigneusement et complètement, la déclaration d'accident de service (ou la faire remplir par une tierce personne, en cas d'empêchement majeur de votre part).
- 4- Contactez la CGT Éduc'action de votre département.

# Personnels exerçant en éducation prioritaire ou en établissement difficile : vos droits.

## ■ Indemnités de sujétions spéciales (ISS)

### • REP/REP +

L'indemnité annuelle de sujétions spéciales est de 1 734 € pour les personnels exerçant en REP, et de 2 312 € pour ceux exerçant en REP+.

*Décret 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique.*

*Arrêté du 28 août 2015 fixant les taux annuels.*

### • Anciennement REP/ REP+

Les personnels conservent, le bénéfice de l'indemnité correspondante pendant une période de **trois ans** à compter de la date à laquelle l'école ou l'établissement cesse d'être inscrit, à condition qu'ils-elles demeurent affecté-es dans l'école ou l'établissement.

*Décret 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes "Réseau d'éducation prioritaire renforcé" et "Réseau d'éducation prioritaire".*

### • Collège et école sortie du dispositif au ZEP / Eclair au 1<sup>er</sup> septembre 2015

Une clause de sauvegarde stipule :

- du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 31 août 2018, maintien de l'intégralité des indemnités perçues à la date d'entrée en vigueur du décret 2015-1087 du 28 août 2015, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2015 ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 août 2019, perception des deux tiers des indemnités ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 août 2020, perception d'un tiers des indemnités.

*Décret 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes "Réseau d'éducation prioritaire renforcé" et "Réseau d'éducation prioritaire".*

### • Lycée sortie du dispositif au ZEP / Eclair au 1<sup>er</sup> septembre 2015

Une clause de sauvegarde stipule :

- du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 31 août 2019, maintien de l'intégralité des indemnités perçues à la date d'entrée en vigueur du décret 2015-1087 modifié du 28 août 2015, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2015 ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 août 2020, perception d'un tiers des indemnités.

*Décret 2016-1928 du 28 décembre 2016 modifiant le décret 2015-1087 du 28 août 2015.*

## ■ Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

### • Collège et école sortie du dispositif zone sensible et REP au 1<sup>er</sup> septembre 2015

Une clause de sauvegarde stipule :

- du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 31 août 2018, maintien de l'intégralité de la nouvelle bonification indiciaire perçue à la date d'entrée en vigueur du présent décret ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 août 2019, perception des deux tiers de la nouvelle bonification indiciaire ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 août 2020, perception d'un tiers de la nouvelle bonification indiciaire.

*Décret 2015-1088 du 28 août 2015 modifiant le décret 2002-828 du 3 mai 2002 relatif à la nouvelle bonification indiciaire au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville dans les services du ministère de l'Éducation nationale.*

### • Lycée sortie du dispositif zone sensible et REP au 1<sup>er</sup> septembre 2015

Une clause de sauvegarde stipule :

- du 1<sup>er</sup> septembre 2015 au 31 août 2019, maintien de l'intégralité de la nouvelle bonification indiciaire perçue à la date d'entrée en vigueur du décret 2015-1088 modifié du 28 août 2015, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2015 ;
- du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 août 2020, perception d'un tiers de la nouvelle bonification indiciaire.

*Décret 2016-1929 du 28 décembre 2016 modifiant le décret 2015-1088 du 28 août 2015.*

## ■ ASA

### • Personnels exerçant, pendant une durée minimale de trois ans, dans un ou plusieurs établissements ou écoles situés dans les zones du plan violence (liste est fixée par l'arrêté du 16 janvier 2001)

Il permet d'obtenir un avantage d'un mois d'ancienneté par année de service, soit au terme des trois années, un avantage de trois mois.

Cet avantage est augmenté de deux mois pour toute année supplémentaire passée dans un établissement ou une école relevant du plan de lutte contre la violence.

*BO n°10 du 8.03.2001*

*Circulaire 2001-132 du 18 juillet 2001.*

## ■ Mutation (Mouvement inter et mouvement intra)

Se reporter à notre site : [ensen.cgt.fr](http://ensen.cgt.fr)

Thierry Vannier



**Marie Buisson**  
**PLP Lettres Histoire-Géographie**  
 LP Jean Monnet - Montrouge (92)  
 Secrétaire générale de la FERC-CGT

■ **Quel est ton parcours syndical ?**

J'ai rencontré la CGT Educ'action en 2000, alors que je préparais le concours de PLP Lettres-Histoire à l'IUFM. La CGT y tenait une permanence et tout au long de l'année j'ai pu échanger avec des militant-es à la fois sur mes questions de choix d'affectation mais aussi sur le sens du métier dans lequel je m'engageais, mes premières observations sur l'enseignement professionnel, l'organisation de ma formation. Je me suis syndiquée immédiatement après le concours et j'ai vérifié que l'organisation collective des salarié-es stagiaires que nous étions alors était fondamentale pour avoir prise sur notre manière de travailler et de nous former. Nous avons mené quelques actions collectives plutôt sympas comme la remise d'un mémoire collectif (toute notre section de PLP L-H, sauf une stagiaire) en lieu et place d'un énième mémoire individuel qui alourdissait trop la charge de travail ! J'ai également intégré le Bureau académique de la CGT Educ'action Versailles comme stagiaire et je suis ensuite, assez naturellement, devenue référente IUFM pour mon académie.

Assez rapidement, j'ai été affectée dans un lycée qui a une des plus grosses sections syndicales de l'académie et un long passé militant. L'esprit de solidarité et la dynamique m'ont permis de me sentir soutenue et de continuer à m'enthousiasmer pour ce métier.

■ **Comment t'es-tu investie à la FERC ?**

Après plusieurs années de co-secrétariat académique, et suite aux débats de notre congrès extraordinaire de 20013, j'ai choisi d'intégrer la CE de la FERC et le Bureau fédéral. En effet, les militant-es de mon académie s'étant prononcé-es très majoritairement pour un main-

tien de notre organisation dans une fédération de métiers, il m'a semblé logique de participer à son fonctionnement et d'aider, si possible, à l'amélioration de cet outil. Après presque 15 ans de militantisme à la CGT Educ'action, l'arrivée à la FERC a été une expérience enrichissante, qui m'a permis d'élargir ma vision de notre champ professionnel sur des questions comme celle de la formation, des discriminations, de la précarité, de l'accès de toutes et tous à la culture, à l'éducation. J'y ai aussi découvert un tas de problématiques jusqu'alors assez lointaines, sur les salarié-es du privé, sur la recherche... C'est aussi une plongée dans ce qui fait la force et la difficulté de notre engagement à la CGT : la nécessité de faire converger nos points de vue, d'aller contre la mise en concurrence qui organise le monde du travail, de travailler ensemble quels que soient les divergences et les blocages.

■ **Femme et militante...**

Le fait d'être une femme m'a, peut-être, exposée un peu plus que mes camarades hommes à une certaine "pression amicale" pour prendre des responsabilités. Mais celle-ci s'est toujours exercée de manière fraternelle, en total respect de mes envies, de mes aspirations et plutôt comme un encouragement, une preuve de confiance. Lorsque j'ai vraiment commencé à militer à la CGT j'avais déjà deux enfants, les arbitrages entre temps familial, temps professionnel et temps militant ne sont pas toujours simples et j'ai souvent été confrontée à des choix frustrants. Je ne crois pas avoir trouvé à un moment un équilibre parfait et stable, mais au final ça a tenu dans le temps. Dans mon union académique, l'arrivée de militant-es plus jeunes a conforté un fonctionnement respectueux de nos vies personnelles, déjà instauré, en partie, par des camarades plus ancien-nes qui ont toujours su nous rappeler que notre militantisme n'est pas un sacerdoce et qu'il doit être aussi un plaisir et un épanouissement... pas toujours simple mais l'objectif me semble toujours valide !

## La loi travail n'entrera pas dans l'entreprise !

La CGT, Solidaires, la FSU, l'UNEF, l'UNL et la FIDL, ont décidé de continuer à mener le combat contre la loi travail en débattant avec les salarié-es des propositions présentées dans un document intersyndical intitulé "C'est quoi ce travail ?".

■ **Hiérarchie des normes et principe de faveur** : rétablissement de la hiérarchie des normes et inscription du principe de faveur dans les principes fondamentaux de la constitution.

■ **Pour une négociation collective d'acquisition** de droits nouveaux, porteuse de progrès social, en préservant les garanties collectives et le statut de la Fonction publique.

■ **Rémunération : pour une réelle reconnaissance du travail !** Revalorisation du SMIC, rattrapage du pouvoir d'achat, égalité salariale entre les femmes et les hommes, etc.

**Réécrire collectivement un "Code du travail du 21<sup>ème</sup> siècle".**

■ **Réduire le temps de travail pour tous et toutes ; travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous !** Créations d'emplois, lutte contre la précarité, égalité professionnelle femme-homme, passage aux 32 h.

■ **Travail et formation.** Scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans avec droit effectif à la qualification, droits à la formation professionnelle tout au long de la vie, rémunérées sur le temps de travail.

■ **Chômage** : amélioration de la protection des salarié-es les plus précaires, mise en place d'une véritable Sécurité Sociale professionnelle.

■ **Le travail, c'est la santé ?** Une médecine du travail formée, avec des moyens ; développement des CHSCT ; véritable reconnaissance de la pénibilité ; meilleure prise en compte des risques psychosociaux et du harcèlement.

■ **Démocratie sociale** : acquisition de nouveaux droits et de meilleures protections pour les élu-es et mandaté-es.

■ **Emplois et jeunes** : mesures d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, d'accès au droit commun et de protection sociale.

**Réécrire collectivement un "Code du travail du 21<sup>ème</sup> siècle", permettre de construire des luttes dans les entreprises pour empêcher l'application de cette loi et revendiquer de nouveaux droits, tels sont les principaux objectifs de cette campagne intersyndicale.**

## Apprentissage, une réalité dans la Fonction publique !

Autorisé depuis 1992, le recrutement d'apprenti-es s'opérait essentiellement dans la Fonction publique territoriale. Depuis la Conférence Sociale de 2014, l'ensemble de la Fonction publique est sollicitée pour contribuer au développement de l'apprentissage.

Dans la Fonction publique de l'État, on comptait, en 2013, 700 apprenti-es ; aujourd'hui pas moins de 7 000 contrats ont été conclus dans différents ministères. En 2015/2016, il a été procédé au recrutement de 4 417 apprenti-es, dont 53 % par le ministère de l'Éducation nationale.

D'après la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique), dans la Fonction publique d'État, seulement 7 % des apprenti-es étaient dépourvues de diplôme et 14 % étaient demandeur-ses d'emploi avant la signature de leur contrat. En fait, 90 % des apprenti-es ont plus de 18 ans, et près de 70 % préparent un diplôme de niveau bac + 2 ou plus.

Articles : Nadine Castellani Labranche

Pour la CGT, l'apprentissage peut être une voie de formation, notamment dans le supérieur. Mais le risque est que les apprenti-es soient utilisé-es pour remplir des missions relevant d'emplois pérennes. De plus, il s'agit d'une présence supplémentaire de contrats de droits privés au sein de la Fonction publique.

**Que les offres de contrat ne soient pas des emplois déguisés.**

**La CGT revendique :**

- que les offres de contrat ne soient pas des emplois déguisés,
- pour les maître-ses d'apprentissage : la création d'un réel statut, une formation obligatoire pour une rémunération tenant compte des fonctions d'encadrement qu'ils ou elles exercent.



## Une équipe de millionnaires à la tête du gouvernement Trump

**Donald Trump n'a que faire des intérêts des travailleur-ses.**

Donald Trump, millionnaire de l'immobilier, avait déclaré dès son élec-

tion vouloir, dans son équipe gouvernementale, s'entourer de personnalités ayant fait fortune.

C'est chose faite et c'est du lourd ! Tom Price, secrétaire d'État à la santé, possède une fortune estimée à plus de 14 millions de dollars. Wilbur Ross, figure très en vogue de Wall Street, est à la tête d'une fortune estimée à 2,3 millions d'euros, il occupera le poste de secrétaire au Commerce. Avec Steven Mnuchin et Gary Cohn, respectivement secrétaire au Trésor et au Budget, il fait partie d'un trio de choc issu de Goldman Sachs. Rex Tillerson, fortune estimée de 100 à 200 millions de dollars, est nommé à la politique étrangère. Ex PDG de la multinationale Exxon Mobil, quel avenir pour les engagements signés lors de la COP 21. Et Mike Pence, vice-président, farouche opposant à l'IVG !

D'après les calculs du magazine Forbes, la fortune cumulée de toute cette équipe de choc s'élève à environ 4,5 milliards de dollars.

D'après l'AFL-CIO (fédération syndicale américaine), les travailleur-ses américain-es (et en particulier la classe ouvrière) ont été les oublié-es des deux mandats précédents et c'est ainsi que les promesses populistes de Trump ont séduit les ouvriers et les ouvrières de l'État du Michigan, de la Pennsylvanie, du Wisconsin ou de l'Ohio, les amenant à porter leur voix sur le candidat républicain.

Pourtant, Donald Trump et ses fins limiers serviront, avant tout, leurs propres intérêts à coup de millions de dollars qui n'iront certainement pas dans la poche des travailleur-ses américain-es et ne serviront en rien le bien-être du peuple américain.

*Isabelle Vuillet*

## AECG/CETA : attention services publics en danger !

L'Accord Economique et Commercial Global (AECG ou CETA en anglais) entre l'Union Européenne (UE) et le Canada sera le premier accord de l'UE où la libéralisation des services publics deviendra la règle. Ce texte discuté puis soumis au vote le 2 février 2017 au Parlement européen a d'ores et déjà fait l'unanimité contre, des organisations syndicales européennes et canadiennes.

Dans la droite lignée du TAFTA (Traité de libre-échange transatlantique entre les États Unis et l'UE), le CETA est un accord sur l'investissement qui vise ainsi la création d'un marché unique entre l'UE et le Canada et intensifie la perte de souveraineté des États à établir leurs propres règles de protection. Le droit du travail n'étant pas contraignant, le CETA créera du dumping social ; les **marchés publics** seront livrés au libéralisme.

De plus les **services publics** ne sont pas exclus du traité. Son objectif est aussi d'introduire la concurrence libre et non faussée dans des secteurs tels que l'Éducation, la formation ou la culture en favorisant le moins disant.

Un établissement scolaire privé pourra attaquer en justice l'Éducation nationale pour concurrence déloyale au motif que l'État rémunère les agent-es et les enseignant-es.

La **CGT** est membre du collectif **STOP TAFTA** avec d'autres syndicats et des ONG. Ensemble, ils participent à la mobilisation des populations contre les accords de libre-échange et ont appelé à une journée de mobilisation le 21 janvier 2017.

*Nadine Castellani Labranche*

Plus d'infos sur le site : <http://www.ferc-cgt.org/>



**Les marchés publics livrés au libéralisme.**

## Licenciées pour avoir dénoncé des faits de maltraitance !

Deux aides-soignantes avaient témoigné lors de l'émission *Les pieds sur terre* de France Culture. Elles ont été licenciées le 8 décembre 2016 de l'EHPAD Korian. Elles ont eu le tort de dénoncer la maltraitance institutionnelle dont souffrent les résident-es et la souffrance quotidienne des soignant-es victimes de la politique d'économie et de management à la limite du harcèlement des groupes, dont Korian à Marseille.

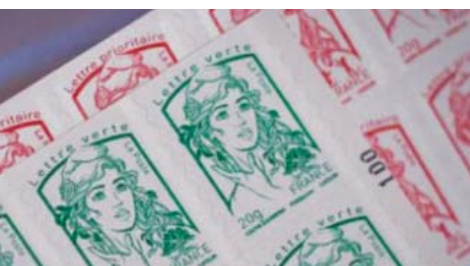
Un rassemblement a eu lieu le 17 décembre devant le commissariat du 8<sup>ème</sup> arrondissement de Marseille pour soutenir les salariées licenciées et une secrétaire générale adjointe de l'UD 13 convoquée dans ce commissariat.



## Pouvoir d'achat en berne...

Envoyer un courrier à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 coûte en moyenne, 3,1 % plus cher qu'en 2016. Une augmentation bien supérieure à l'inflation, justifiée (?) par la baisse du nombre de courriers envoyés.

Voilà une des hausses tarifaires dont le 1<sup>er</sup> janvier est habituellement l'occasion. Car comme chaque année, les tarifs du courrier ont augmenté. Les prix des timbres rouges, verts ou gris et des vignettes des machines automatiques ainsi que celui des colis poursuivent leur hausse.



Après une augmentation moyenne de + 3 % en 2014, + 7 % en 2015 et + 3,6 % en 2016, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, ils ont gagné + 3,1 %. Des augmentations bien au-dessus de l'inflation. Un budget de plus en constante progression qui participe à éroder le pouvoir d'achat des Français-es et des retraité-es en particulier, alors que les salaires et pensions sont quasi bloqués depuis des années.

► Lire le communiqué de l'Union Confédérale des Retraité-es CGT sur le site : <http://www.ucr.cgt.fr>

**CARSAT : QU'ON SE LE DISE ET QU'ON LE FASSE SAVOIR !** Les luttes permettent souvent de gagner des avancées significatives.

## Une bonne nouvelle...

Les retraité-es n'ont plus d'employeur et n'ont donc plus à défendre leurs conditions de travail. Pour leur pouvoir d'achat en baisse, la prise en charge de leur santé, ils et elles s'adressent désormais au gouvernement et aux élu-es qui sont directement responsables de leurs conditions de vie au travers des choix politiques qui sont faits, toujours très éloignés des besoins réels. De plus, s'adressant à des retraité-es souvent isolé-es et fragilisé-es, ces mêmes responsables politiques n'hésitent pas à faire des promesses qui ne sont jamais, ou très rarement, tenues. L'Union Confédérale des Retraité-es, qui coordonne l'activité des adhérent-es retraité-es de la CGT, est incontournable pour faire avancer les -c'est-à-dire nos- revendications spécifiques. Récemment, le gouvernement a dû se résoudre à mettre un terme au scandale du non-paiement des retraites.

## Faire du 8 mars une journée d'action et de grève pour les droits des femmes !

La CGT a décidé de renouer avec l'histoire de la journée internationale pour les droits des femmes en faisant du 8 mars 2017 une journée de luttes pour la défense des droits acquis et la conquête de droits nouveaux.

Avec la FSU, Solidaires, les organisations de jeunesse ainsi que l'ensemble des organisations et associations féministes, elle prévoit d'organiser cette journée autour d'une action forte pouvant aller jusqu'à **l'appel à la grève**.

La question de l'égalité professionnelle avec la dénonciation des inégalités salariales, (salaires des femmes inférieurs en moyenne de 26 % à celui des hommes) sera notamment mise en avant, sans oublier

**Toutes et tous en lutte, le 8 mars.**

le combat contre les violences faites aux femmes ou encore celui pour le droit à l'avortement.

Nous le savons, les offensives de forces conservatrices rétrogrades peuvent rapidement dé-boucher sur des retours en arrière et des reculs graves des droits des femmes ; les exemples ne manquent pas, qui nous montrent que ces derniers ne sont jamais acquis de façon définitive et irréversible.

Mais les réactions face à ces attaques sont nombreuses comme la réussite du 7 novembre avec l'appel au débrayage à 16h34, la grève en Argentine contre les violences faites aux femmes ou les manifestations en Pologne pour le droit à l'IVG.

Au début du XX<sup>ème</sup> siècle, des femmes ont imposé cette journée internationale, elles luttaient pour l'égalité des droits, pour l'émancipation de toutes et tous, pour la paix, pour la solidarité internationale des travailleuses et des travailleurs. Tous ces combats sont d'une brûlante actualité, alors toutes et tous en lutte, le 8 mars.

*Nadine Castellani Labranche*



### À l'initiative de la CGT, de la FSU, et de l'Union Syndicale Solidaires **Journées Intersyndicales Femmes** les 16 et 17 mars 2017

L'Intersyndicale Femmes regroupe des militant-es de la CGT, de la FSU, et de l'Union Syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation "femmes" sur deux jours qui rassemblent entre 300 et 400 participant-es venu-es de toute la France, et de secteurs divers.

- **AUSTERITE ET PERSPECTIVES DE GENRE**  
Intervenante de la commission ATTAC Genre  
Isabelle Guérin, socio-économiste IRD  
Jessica Di Santo & Selena Carbonero, FGTB
- **FEMMES-HOMMES : DES DIFFERENCES NATURELLES ? CONSTRUCTION SOCIALE DES CORPS SEXUÉS**  
Film "Hommes grands, femmes petites" de Priscille Touraille  
Priscille Touraille, Socio-anthropologue au CNRS  
Odile Fillod, sociologue  
Muriel Salle, historienne Lyon 1  
Cécile Ottogali, historienne du sport et de l'EPS Lyon 1
- **FEMMES ET NUMERIQUE**  
Isabelle Collet, chercheuse en sciences de l'éducation, Genève  
Bibia Pavard, historienne IFP - Panthéon Assas, CARISM  
Josiane Jouët, professeure en Science de l'information et de la communication IFP-Panthéon Assas, CARISM  
Intervention Syndicale.
- **IVG, UNE LUTTE D'ACTUALITÉ**  
Hazal Atay de Women on Waves, Hollande  
Natalia Broniarczyk, Pologne  
Planning Familial 93.

## La solidarité : pour eux un "délit", pour nous un devoir !

**Dans le lourd bilan du mandat Valls-Hollande, il y a la persistance du "délit de solidarité". La loi du 31 décembre 2012 ne l'a pas supprimé, elle en a juste précisé quelques exemptions. D'où les nombreux procès : Cédric Herrou, Pierre-Alain Mannoni...**

L'asile est peu demandé en France en pourcentage de sa population... et encore moins octroyé (30 %), taux de protection parmi les plus bas des pays de l'UE. La Convention de Dublin, qui exige que la demande d'asile ne soit instruite que par le pays par lequel le-la réfugié-e est entré-e en Europe, reste en vigueur contre toute logique. La loi Cazeneuve de mars 2016 permet même aux préfetures d'assigner à résidence les réfugié-es passé-es par un autre pays européen.

Incapable de protéger les personnes en détresse malgré ses engagements internationaux, l'État s'en prend aux citoyen-nes qui agissent par humanité. Les procureur-es requièrent des peines de prisons parce que l'État veut intimider et criminaliser les actions de solidarité. Ce sont des procès politiques.

P-A Mannoni, enseignant-chercheur poursuivi devant le tribunal de Nice pour avoir secouru des migrant-es, a été relaxé le 6 janvier. Aussitôt, le parquet-donc le gouvernement- a fait appel : il sera rejugé. Le même jour, quatre militants habitant la vallée de la Roya étaient arrêtés suite à une dénonciation : ils comparaitront au tribunal correctionnel en mai.

On ne connaît pas encore le verdict concernant Cédric Herrou, agriculteur de 37 ans dans la vallée de la Roya, lui aussi poursuivi pour avoir secouru des réfugié-es, y

compris des mineur-es, venant de la frontière italienne. *"J'ai ramassé des gamines qui ont passé douze fois la frontière. Il y a eu quatre morts sur l'autoroute. Mon inaction et mon silence me rendraient complice"*, explique-t-il au tribunal. Fin décembre, il a été élu à 55 % Azuréen de l'année par des milliers d'internautes de Nice-Matin, au grand dam de Ciotti, président du conseil départemental, pour qui son action est une insulte aux forces de l'ordre. Réponse de Cédric : *"Dans la vallée, on accueille plus d'enfants que dans les services de son département. On fait son boulot et il nous incrimine"*.

**L'État est incapable de protéger les personnes en détresse.**

En effet, le drame de Denko à Châlons-en-Champagne illustre les responsabilités de l'État et des conseils départe-

mentaux coupables de non-assistance à jeunesse en danger. Le 6 janvier, Denko, 16 ans, a été ramassé au pied du foyer Bellevue, foyer d'accueil de mineur-es non accompagné-es (MNA) où il résidait. Il venait de se jeter du 8<sup>ème</sup> étage. La veille, il avait appris que sa minorité n'était pas reconnue. *"Un drame qui s'inscrit tragiquement dans le tableau déjà sombre de la situation des MNA étrangers présents en France et livrés au tamis de l'évaluation et de la pression institutionnelle, maltraités, suspectés, dénigrés"*, dénonce le RESF. *"L'État se dédouane de ses responsabilités, les conseils départementaux les trient et en rejettent un grand nombre au mépris de leur devoir de prise en charge de tout mineur en danger. Si certains sont pris en charge, l'accompagnement est souvent insuffisant, la scolarisation aléatoire, et trop souvent refusée, la suspicion continue"*.

**Cela doit changer ! Nous n'assistons pas à une "crise migratoire", mais à une crise des politiques migratoires. Les citoyen-nes sont plus ouvert-es à la solidarité qu'on ne croit.**

Pablo Krasnopolsky

<sup>1</sup> La FERF-CGT est signataire du manifeste des délinquants de la solidarité : <http://www.ferf-cgt.org/pour-en-finir-avec-le-delit-de-solidarite> - Journée d'action prévue le 9 février.



Marche silencieuse pour Denko Sissoko, le 11 janvier 2017  
(photo RESF-Châlons)





**L'Éducation nationale**, loin du souci d'épanouissement et de construction de l'esprit critique qui devraient l'animer, est d'une grande complaisance à l'égard des entreprises privées qui s'introduisent sous de très nombreuses formes en son sein avec leurs objectifs de rentabilité.

L'exploitation des programmes par les éditeur-trices privé-es est complète et l'argent public des collectivités territoriales sert à les payer et donc les financer. De même, les difficultés scolaires et le handicap sont désormais pris en charge par des praticien-nes et thérapeutes exerçant en libéral. Les RASED ne sont plus assez répandus pour pratiquer sereinement leur mission d'aide aux élèves en besoin. Dans les Instituts Médicaux-Éducatifs, les prises en charge orthophonistes ou pédopsychiatriques sont désormais externalisées hors Éducation nationale ou fonction publique hospitalière. Avec la réforme des rythmes scolaires, on a assisté à une territorialisation de l'enseignement et le déplacement d'une partie de l'encadrement éducatif des élèves vers des organismes privés afin de sursoir aux difficultés des communes à financer des postes permanents d'encadrant-es.

**Complaisance du public, vénalité du privé = libertés en danger.**

Enfin, que dire de l'apparition de la Fondations *Agir pour l'École* (créée en décembre 2010 par Claude Bébéar, président d'honneur d'Axa et financée par Total, L'Oréal...) qui, sous couvert de lutte contre l'échec scolaire, propose une méthode d'accompagnement de l'apprentissage du langage ? Elle est parvenue à conclure un partenariat avec l'EN pour fournir gratuitement des outils pédagogiques aux équipes et a réussi à investir les laboratoires de recherches pédagogiques au point qu'aujourd'hui, la méthode de remédiation PARLER est la référence pour de très nombreux-ses enseignant-es spécialisé-es.

Dans le second degré, en langue vivante comme en orthographe française, c'est aussi par la certification que les entreprises s'immiscent dans les collèges et lycées de

## comme Public ou Privé ?

l'Éducation nationale. Ces entreprises prétendent fournir des diplômes qui, même s'ils ne sont pas reconnus par l'État seraient plus fiables que ceux de l'EN. Avec beaucoup de naïveté, certain-es collègues se vantent d'amener leurs élèves vers ces évaluations payantes, et c'est parfois tout un collège qui est sollicité pour organiser la passation. On tente aussi d'impressionner les collègues en les faisant convoquer par le rectorat à des stages qui visent à leur donner l'habilitation nécessaire pour faire passer ces tests privés. Le procédé est scandaleux et la complaisance de l'EN tout autant.

Le positionnement de ces entreprises sur le plan didactique est bien sûr très contestable : il s'agit d'une démarche comportementaliste, (on pense souvent au vieux BLED de notre enfance) qui appuie ses résultats sur les enjeux et le contexte concurrentiel du marché du travail au lieu d'avoir pour objectif l'épanouissement ou l'esprit critique des élèves

Dans les lycées, sous prétexte de motiver les élèves à faire des études à l'étranger, on voit se dérouler des conférences par des prestataires privé-es qui, sous couvert d'accord avec des universités anglaises par exemple prétendent aider les nouveaux-velles bachelier-es à trouver leur voie et à s'installer à l'étranger. Ensuite, le service devient payant.

Enfin, on a vu apparaître des projets publics-privés par le biais des cordées de la réussite par exemple qui associent des collèges publics et des lycées privés.

En laissant ainsi le ver pénétrer dans le fruit, l'Éducation nationale répond à la demande insatiable des entreprises. Prendre conscience de ces procédures, les dénoncer et résister sont les moyens de garder notre liberté.

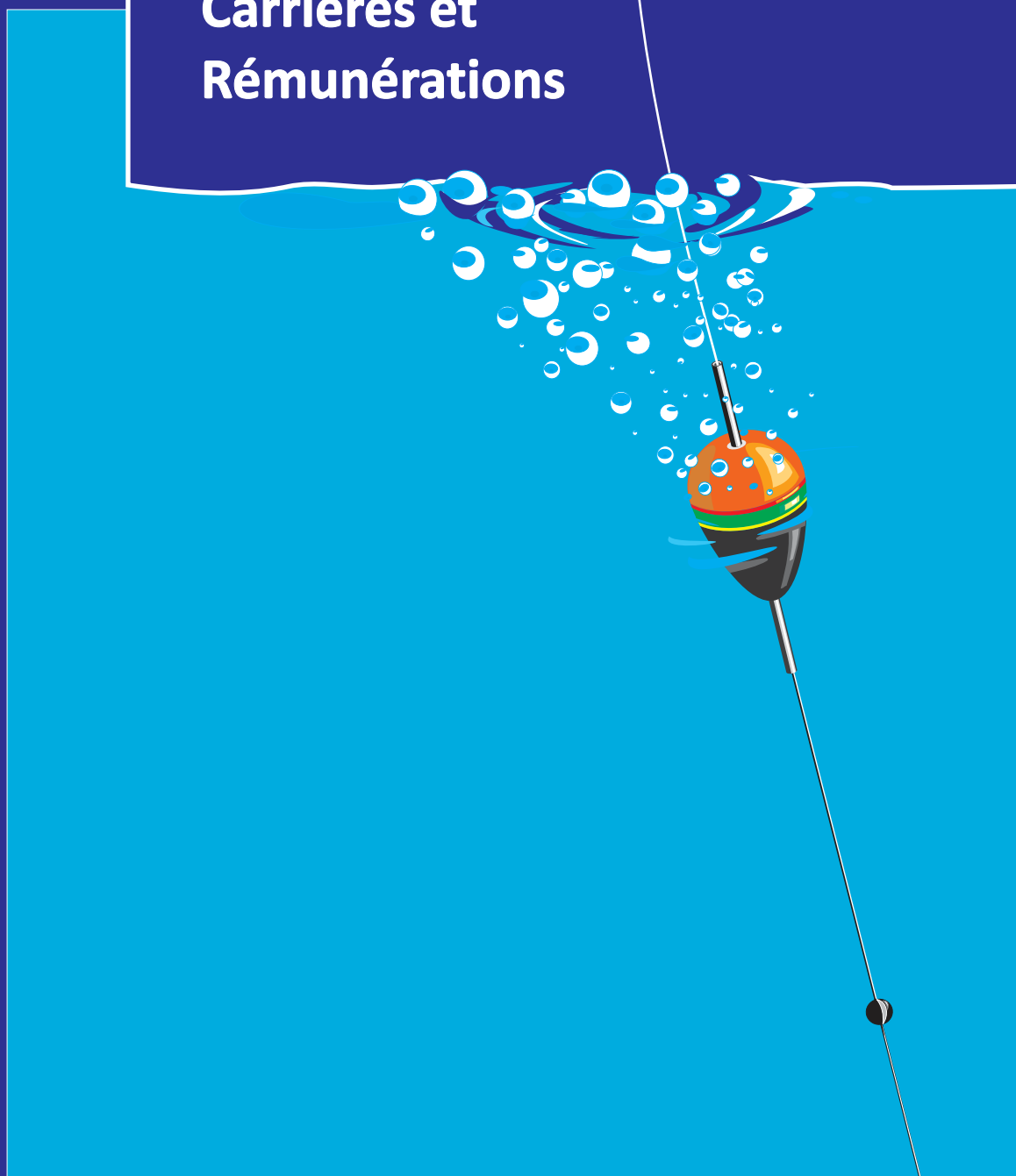
*Jérôme Sinot, Pauline Schnegg*

*Merci à Lucille Chalmet Perelle du LGT Victor Hugo à Marseille*





## Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations



Le PPCR n'est pas un cadeau. Ce n'est jamais que la poursuite des politiques d'austérité, des restructurations et des suppressions d'emplois, c'est la casse des droits et garanties qui sont des blocages à leur "harmonisation" entre les trois versants de la Fonction publique. Derrière les revalorisations indiciaires qui s'appliqueront d'ici 2020 se cache la volonté de remettre en cause les principes qui fondent le Statut général de la Fonction publique et les statuts particuliers.