www.sudeducation95.ouvaton.org - sudeducation95@wanadoo.fr

éducation Sud 95
Solidaires, Unitaires, Démocratiques

Le journal
Mars – Avril 2015

Journal de SUD-Education 95
Directeur de publication : Pierre BORS
Maquette : Nour-eddine NAZIH
Imprimerie : Presse Pluriel
CPPAP : dépôt légal en cours

Maison des syndicats Espace Mandela 82 Bd du Général Leclerc 95100 ARGENTEUIL Tél/Fax/Répondeur : 0134102407

- P. 1 : Edito « Continuons la lutte ! »
- P. 2 : « Bilan des élections professionnelles : la lutte doit continuer »
- P. 3 « Secret défense : le recteur tire les rois ! » - « Le très beau cadeau de Noël des recteurs et rectrices »
- P. 4 : « SUD éducation e(s)t Charb »
- P. 5 : « Décryptage DHG : Quels enjeux, pourquoi refuser les heures supp. ? »
- P. 6 : « Priez, petits précaires »
- P. 7 : « Collectif Racine : pour qui sifflent ces serpents ? »
- P. 8 : « Vers la paupérisation de l'enseignement public. »
- P. 9 : « Petites bidouilles et grande détresse dans l'éducation nationale »
- P. 10-11 : « Halte au travail gratuit : contrats aidés CUI CAE dans l'éducation nationale »
- P. 12 : « SUD Education 95 »

- DGH en baisse et HSA, HSE, ARE, IMP... en hausse, alors :

- Les Indemnités pour missions particulières remplacent les heures de décharges !

Plus que jamais, continuons la lutte !

Edito

En ce début d'année, de nombreux combats restent encore à mener. Les attaques répétées du gouvernement Hollande – Valls – Belkacem - Macron contre l'Éducation nationale ne laissent présager rien de bon pour les mois et les années à venir. SOYONS VIGILANTS ET ÉTABLISSONS UN RAPPORT DE FORCE si nous ne voulons pas que notre école devienne une « affaire privée ».

La mobilisation des AVS en contrat CUI-CAE (contrat privé) en est la preuve et démontre la volonté de précariser les personnels de l'Éducation nationale. La « réforme » de l'éducation prioritaire est une réforme d'austérité qui ne s'intéresse pas aux besoins, mais seulement à la façon de développer l'école du socle en sacrifiant un peu plus les classes populaires. La mobilisation a permis une redéfinition de cette « réforme », mais celle-ci est menée à moyens constants ce qui signifie qu'il s'agit seulement d'un redéploiement des moyens. Nous ne sommes pas dupes : ce qui est donné à l'un est enlevé à l'autre. Plus globalement, ces « réformes » mettent à mal nos conditions de travail qui ne cessent de se dégrader depuis de nombreuses années, sans que le mouvement ne soit contré. Les créations de postes pour la rentrée 2015 ne sont que de la poudre aux yeux, et le compte est bien loin des besoins. Pour obtenir les moyens nécessaires dans toutes les écoles, dans tous les établissements, dans toutes les universités, il faudra construire la convergence de ces mobilisations vers une lutte d'ensemble, pour imposer une rupture avec l'austérité et un budget à la hauteur des besoins pour le service public.

Pour couronner le tout, voilà que l'école est embrigadée par le gouvernement suite aux événements du début de l'année. Dans un contexte d'émotion et dans l'urgence, face à des assassinats terroristes dont le lien avec l'éducation est loin d'être établi, le gouvernement charge l'école laïque d'une responsabilité écrasante qui occulte celle des autres facteurs politiques et sociaux intervenant dans la situation actuelle ; du chômage à la stigmatisation de certaines populations, de la politique de la ville aux cadeaux au patronat, de la réduction des services publics à celle du tissu associatif, des alliances atlantistes aux politiques impérialistes.

SUD éducation défend sans concession une école publique et laïque, mais ici le gouvernement instrumentalise et dévoie la laïcité pour légitimer le développement d'un arsenal de mesures normatives et répressives visant à définir un « comportement citoyen » imposé à tous les niveaux.

On est aux antipodes d'une école telle que voudrait la construire SUD éducation, privilégiant l'éducation par l'échange au sein du collectif qu'est la classe, l'enseignement mutuel, le développement de l'esprit critique, la construction patiente d'une pensée autonome chez les élèves, la conviction et le raisonnement, au lieu d'un formatage aussi vain que peu démocratique par des « rituels » stéréotypés.

Des collègues (à Mulhouse, à Poitiers) ont été mis à mal et suspendus de leurs fonctions pour avoir abordés dans leurs cours, comme préconisé par le gouvernement, ces événements tragiques afin d'amener les élèves à réfléchir et à sortir de la simple émotion, à la suite de l'attentat qui avait frappé le journal Charlie Hebdo et atteint la liberté de la presse. On est dans une totale paranoïa...

Et tout cela ne touche pas que l'Éducation nationale. Un camarade syndicaliste postier a été révoqué sur les seuls motifs de son activité syndicale dans le cadre du conflit qui oppose La Poste à ses salariés quant à la restructuration de ce « service public ».

Par cette atteinte à la liberté syndicale et pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, la vigilance et la mobilisation COLLECTIVES sont nécessaires.

Jeudi 9 avril 2015

Grève interprofessionnelle

Austérité, casse des services publics !

L'heure mensuelle d'information syndicale est un droit reconnu à tous les salariés de l'Education Nationale (décret n°82-447)

Bilan des élections professionnelles : la lutte doit continuer

Les résultats des élections professionnelles de décembre 2014 sont désormais connus.

Au niveau national, SUD Education maintient son nombre de voix (20 302 en 2014 contre 20 241 en 2011). Malgré cela, nous perdons notre siège au CTMEN et donc notre représentativité, au profit du SNALC (à 850 voix près). Cela aura comme répercussion la baisse de nos moyens (en terme de décharges notamment) pour faire fonctionner notre syndicat. Et cela jusqu'aux prochaines élections, dans quatre ans. C'est un coup dur !

Notre siège à la CAPN des certifiés est conservé et nous en gagnons un à la CAPN des ATEE (adjoints techniques dépendant toujours de l'EN).

Le vote électronique nuit gravement à la démocratie

Au niveau académique, ***SUD Education sauvegarde son siège à la CAPA des certifiés.*** Nos élus pourront donc continuer à défendre et renseigner les collègues pour leurs mutations inter et intra-académiques, leur contestation de notation administrative, leur congé de formation, leur avancement d'échelon...

Notre siège à la CCP des personnels de Vie Scolaire est également conservé.

Dans les Hauts-de-Seine, la liste SUD Education/CGT Educ'action a permis, ***pour la première fois d'obtenir un siège à la CAPD (enseignants du 1er degré).*** Dans le Val d'Oise, notre alliance avec la CGT n'a pas débouché sur un tel résultat, malgré une légère augmentation de nos voix (170 voix) par rapport à 2011.

Au Conseil Général du Val d'Oise, la liste commune SUD Education / SUD Collectivités Territoriales a contribué à ***gagner deux sièges au comité technique et un siège à la CAP C (agents de collège).***

Au Conseil Régional d'Ile-de-France, SUD Education conserve son ***siège au CTP et obtient un siège à la CAP C (agents de lycée).***

C'est donc un bilan en demi-teinte. Il y a de belles victoires malgré la perte de notre siège au CTM. Mais l'heure n'est plus à la recherche d'explications de ces résultats, même si ces élections ont été émaillées d'irrégularités qui font actuellement l'objet de recours. La lutte doit continuer plus que jamais ainsi que la défense de nos valeurs fondamentales, par respect pour tout-e-s les collègues qui ont voté pour nous.

Stage SUD / CGT
Vendredi 12/06/2015
Espace Mandela - Argenteuil
Intervention de Nico Hirtt
Compétences, PISA, déréglementation de l'enseignement.

LES COMBATS PERDUS D'AVANCE SONT CEUX QU'ON NE MÈNE PAS !

Secret défense : le recteur tire les rois...

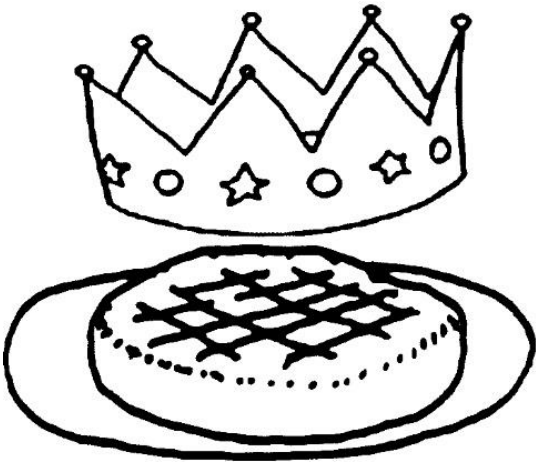
Mardi 20 janvier 2015, en plein groupe de travail concernant la vérification des vœux et barèmes pour les mutations inter-académiques, l'administration a demandé aux représentants des personnels d'évacuer à 16 heures précises la salle des conférences où nous siégeons.

Malgré notre incompréhension et nos questions légitimes, nous n'avons eu aucune explication. A l'heure dite, nous avons dû plier bagage et déposer dans une salle annexe tous nos documents de travail. La logistique et un agent d'entretien sont arrivés pour mettre en place la salle. Tant de mystères nous ont fait penser à la venue de Najat...

Le lendemain, nous avons appris qu'il ne s'agissait en fait que de la galette des rois et des bons vœux du recteur. Nous ne doutons pas un seul instant que ce dernier a dû profiter de cette occasion pour fêter avec toute l'administration rectorale la réévaluation de sa prime (lire le communiqué ci-contre).

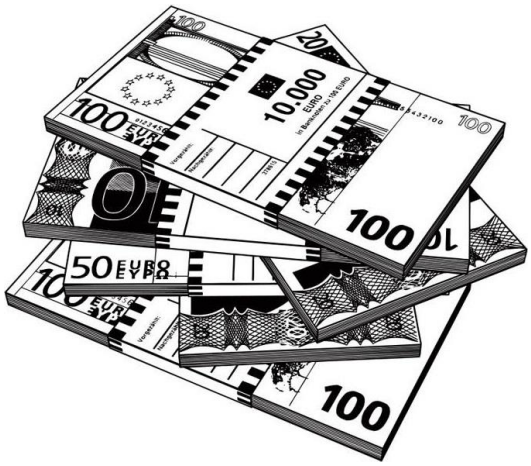
Nous déplorons la façon dont les élus du personnel ont été traités ce jour-là, éjectés du rectorat quasiment manu militari comme des malpropres et convoqués une journée supplémentaire pour terminer des travaux qui l'auraient sans doute été si nous avions travaillé ce mardi-là jusqu'à 18h30 comme d'habitude.

L'histoire ne dit pas si le recteur a eu la fève ni s'il a été le roi des ...(*)



(*) personnels réunis pour l'occasion.

Le très beau cadeau de Noël des recteurs et des rectrices : Communiqué de la fédération.



Par arrêté du 23 décembre 2014, les ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, de la Fonction publique, et du budget ont modifié la part fixe de la prime annuelle accordée aux recteurs et rectrices en sus de leur salaire déjà confortable : **elle est ainsi passée de 15 200 € à 25 620 €, augmentant de 10 000 € c'est-à-dire de 68 % !**

Les recteurs bénéficient également d'une part variable fixée par un arrêté ministériel du 12 novembre 2010 qui stipule que "Le montant annuel de référence de la part variable susceptible d'être versée aux recteurs d'académie en fonction de leur manière de servir et des objectifs atteints représente 45% du montant annuel de la part fonctionnelle".

En atteignant tous ses objectifs de 2015, un recteur ou une rectrice d'académie pourra donc toucher "une prime globale, en plus du salaire, pouvant aller jusqu'à plus de 37 000 € à l'année."

Il faut rappeler que le point d'indice pour toute-s les fonctionnaires est gelé depuis 2010, et qu'automatiquement nos salaires baissent avec l'augmentation des prélèvements.

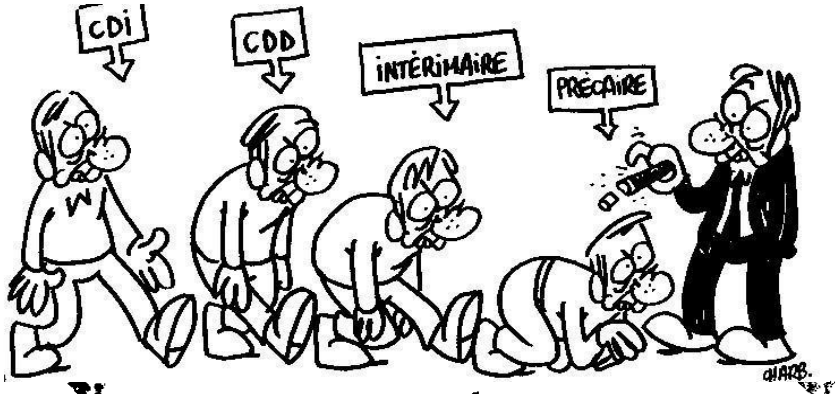
SUD éducation dénonce toute prime au "mérite", d'autant plus que les objectifs à atteindre vont dans le sens d'une réduction des moyens au nom de "l'efficacité".

Quelle indécence au moment même où les zones d'éducation prioritaire luttent pour se voir allouer les moyens dont elles ont besoin pour fonctionner !

LES COMBATS PERDUS D'AVANCE SONT CEUX QU'ON NE MÈNE PAS !

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des salariés les équipements de travail nécessaires et appropriés (Article L 4321-1 du C. du T.)

SUD éducation e(s)t Charb



Solidaires contre TOUS les fascismes qu'ils soient nationalistes ou religieux

LES COMBATS PERDUS D'AVANCE SONT CEUX QU'ON NE MÈNE PAS !

Décryptage DHG : « Quels enjeux et pourquoi refuser les heures supp.? »

La Dotation horaire globalisée (DHG) est divisée en heures-postes (HP) et Heures supplémentaires annualisées (HSA). Le chef d'établissement ne peut pas imposer plus d'une heure supplémentaire par enseignant-e mais la DSDEN leur demande d'imposer aux enseignant-e-s (ou les faire accepter !) un nombre supérieur d'heures supplémentaires. Le refus collectif des heures supplémentaires est donc un enjeu majeur de la préparation de la rentrée : en effet, pour assurer les horaires réglementaires de service des élèves, l'administration se voit obligée de créer un poste ou un bloc de moyens provisoire, et donc de transformer ces HSA en heures postes. Si besoin en est, quelques arguments pour convaincre les collègues de refuser ou de ne pas faire les heures supplémentaires.

Refuser (ou ne pas faire) les heures supplémentaires, c'est protéger ses conditions de travail.

On peut légitimement être tenté, au vu de la baisse continue de notre pouvoir d'achat et du coût de la vie en région parisienne, d'accepter des heures sup au-delà de l'heure imposable - en particulier si le chef d'établissement insiste lourdement !

Cependant, on peut être amené à le regretter bien vite une fois le service accepté : une classe en plus, autant de copies à corriger, de parents à rencontrer. Dans notre académie, où les élèves demandent souvent beaucoup d'attention, prendre des heures (et donc des classes) supplémentaires, c'est prendre le risque de faire moins bien son travail ou de subir de gros coups de stress et de fatigue.

Refuser (ou ne pas faire) les heures supplémentaires, c'est défendre le service public d'éducation.

Entre 2007 et 2012, le schéma des suppressions de postes était bien rodé : on transformait des heures postes en heures supplémentaires, en poussant les collègues à les accepter. Puis on supprimait les heures supplémentaires par petit morceau pour réduire encore les budgets de l'éducation nationale, en supprimant tel projet, tel dédoublement, etc.

Le gouvernement actuel, avec l'objectif de réduction à marche forcée des déficits publics, poursuit cette politique de démantèlement des services publics de manière parfaitement assumée. Même si les heures sup sont refiscalisées, elles sont toujours en nombre très important dans les dotations horaires. Et l'objectif des chefs d'établissements est toujours de les faire accepter par les équipes.

Refuser (ou ne pas faire) les heures supplémentaires, c'est favoriser la stabilité dans son établissement.

Lorsqu'une équipe disciplinaire refuse collectivement un nombre suffisant d'heures supplémentaires, le volant d'HSA peut devenir un BMP. Dans ce cas, cela signifie un adulte en plus dans le collège ou le lycée, un collègue de plus avec lequel mener des projets et des actions. Mieux encore, s'il y a déjà un BMP dans l'équipe, le refus d'HSA peut transformer ce BMP en poste fixe. Dans ce cas, cela permet à l'équipe d'avoir un titulaire de poste en plus, ce qui favorise une stabilité qui manque cruellement dans nos établissements.

De même pour les projets (tutorats, coanimations, remédiation) : l'idéal est qu'il soit intégré dans les services, et qu'ils soient donc rémunérés en heures postes. En effet, s'ils sont en HSA (ne parlons même pas des HSE), ils sont plus encore à la merci de la politique de l'établissement, et seront la première variable d'ajustement à la DHG suivante.

Et les HSE ? Lutter contre la caisse noire des chefs.

Il faut être très vigilant sur le nombre d'heures mises en cartographie, c'est-à-dire librement utilisable au cours de l'année. Ces heures seront transformées en Heures Supplémentaires Effectives (1 HP = 36 HSE), véritable « caisse noire » des chefs d'établissements. Ces heures sont normalement payées au coup par coup, uniquement lorsqu'elles ont déjà été faites (projet, sortie, soutien, club...) et après déclaration auprès de l'administration. Mais beaucoup de chefs les « gardent sous le coude » et les distribuent « à la tête du client », en fin d'année, pour soigner les relations entre la direction et certains personnels de l'établissement...

L'attribution en est donc très opaque et a pour conséquence directe d'accentuer les inégalités de salaire et d'induire une concurrence entre les équipes et entre les personnels.

Du nouveau dans la DHG 2015 !

Le décret n°2014-940 du 20 août 2014 (et les 5 décrets d'application) crée pour la rentrée 2015 les IMP (indemnités pour missions particulières) qui remplaceront les décharges de service. En effet les différentes ARE, ARA (activité à responsabilité en établissement -statutaire ou non-/académique), effectif pléthorique... seront exclusivement indemnisés. Les conditions d'attribution de ces IMP excluent ainsi beaucoup de collègues de ce nouveau régime, alors qu'ils ont l'obligation d'accomplir le travail !

LES COMBATS PERDUS D'AVANCE SONT CEUX QU'ON NE MÈNE PAS !

Le congé pour formation syndicale de 12 jours / an est un droit reconnu à tous les salariés de l'Education Nationale (décret n°84-474)

Priez petits précaires...

Dans le contexte économique et social actuel, hérité des années 1980, le mot « précaire » est employé à tout va. Mais vous êtes-vous déjà interrogé sur l'origine de ce mot ?

Le mot « précaire » est apparu au XVIe siècle et provient du latin juridique *precarius*, qui signifie « obtenu par prière ». Étonnant, cette origine à la fois juridique et religieuse ; cette idée d'un contrat, entre un individu et un dieu (ou un ministère) qu'il faut prier pour qu'il daigne vous octroyer une bouchée de pain... ou un travail.

Cette origine religieuse est dérivée du mot *precoire* lui-même provenant du latin *precarius* « obtenu par prière ». D'ailleurs, le verbe « prier » est issu de la même racine latine *precare*. Il y a donc un lien entre « précarité » et « prière ».

L'origine juridique du terme remonte au droit romain : est précaire ce qui « n'est octroyé, qui ne s'exerce que grâce à une concession, à une permission toujours révocable par celui qui l'a accordée ». Il peut s'agir d'un terrain, d'un emploi que le décideur octroie pour une période donnée.

De la demande à dieu à la demande au seigneur, ou à l'autorité administrative, il n'y a qu'un pas. « Précaire » veut dire « qui est octroyé » et donc « qui est révocable à tout moment ». « Précaire » désigne alors une chose « dont on ne peut garantir la durée, la solidité, la stabilité ; qui, à chaque instant, peut être remis en cause ».

« Précaire » est alors le contraire de « durable ».

Le prêtre et le juge pour définir quelque chose de non-durable et d'instable, c'est intéressant !

Ou comment celui qui peut arguer de l'éternité et du temps long (le prêtre) use d'un terme pour précipiter autrui dans les affres du temps bref.

Or, nous le savons tous, la précarité est de plus en plus répandue. Autrefois exception, la précarité est en train de devenir un état, une condition permanente de l'organisation du travail.

Alors, Najat, surfer sur les événements dramatiques de ce début d'année, pour faire de grandes déclarations dont nous ne sommes pas dupes, en demandant à l'École de la République d'en faire encore plus avec moins (ou avec encore plus de précaires), cela relève du mystique...

À Sud Éducation nous ne faisons pas de prières « précaires », mais nous exigeons et nous crions haut et fort :

« TITULARISATION DE TOUTES ET TOUS LES PRÉCAIRES SANS CONDITION DE DIPLÔME ET DE NATIONALITE, REVALORISATION SALARIALE DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE ».

Collectif Racine : Pour qui sifflent ces serpents ?

Si Racine savait qu'un collectif d'enseignants utilisait son illustre nom, qu'en penserait-il ? S'il s'agissait d'un collectif de professeurs de lettres promouvant le théâtre classique, nul doute qu'il en serait flatté. Mais l'objectif du Collectif Racine est tout autre : la promotion des idées du Front National dans le domaine de l'éducation.

Ces serpents sifflent et nous savons très bien pour qui.

Qu'est-ce que le Collectif Racine ? Une association d'enseignants « patriotes » qui assume pleinement son alliance au Rassemblement Bleu Marine, affiche clairement sa participation au congrès du Front National sur son site et se rassemble autour d'une conception réactionnaire et élitiste de l'École.

Quelles sont ses idées ? Sur le plan pédagogique, il prône sans surprise « la verticalité de la transmission » [1] contre toutes les pédagogies constructivistes, alternatives et contre le principe de la liberté pédagogique. L'enseignant doit être autoritaire et incarner « la culture de l'excellence », par opposition à « la culture laxiste de l'excuse et de la permissivité » inspirée par « l'idéologie permissive » de... Mai 68 évidemment ! La note doit bien sûr être maintenue comme symbole de la reconnaissance du mérite, dans un système favorisant « l'émulation » (la compétition, l'exclusion ?).

Certaines disciplines font l'objet d'une attention toute particulière, notamment l'histoire qui doit être enseignée « de manière chronologique ». Apparemment l'histoire thématique est une lubbie, fruit de « l'obsession d'un ministre »... c'est en tout cas la seule façon d'aborder l'histoire sociale ou intellectuelle, l'histoire des ouvriers ou des femmes... En quoi est-ce si gênant pour le FN ?

Dans son «Appel pour le redressement de l'École », on a également droit au sempiternel (faux) débat sur la méthode globale de lecture qui aura décidément eu plus de succès dans les discours réactionnaires sur l'École que dans les salles de classes...

Mais surtout, le Collectif Racine a une idée très claire de la fonction de l'École : trier et sélectionner pour mettre chacun à sa « juste place » en fonction de son « mérite » (mais selon quelle définition de la « justice » et du « mérite » ?) grâce à une orientation (sélection ?) précoce. Enseignants patriotes, triez donc le plus vite possible le bon grain de l'ivraie afin que les élites ne traînent pas trop longtemps avec le petit peuple, au nom de la sauvegarde de « l'excellence française » mise en péril par la « médiocrité » du collège unique ! Pourquoi en effet éduquer le peuple ? Il risquerait de ne pas accepter la hiérarchie que vous voulez lui imposer...

Pour des raisons obscures, le 27 novembre 2014, jour d'ouverture du scrutin pour les élections professionnelles, le collectif Racine s'est fendu d'un communiqué intitulé « Y voir plus clair dans l'offre syndicale ». Il y a désigné son ennemi : SUD éducation, cette « organisation d'extrême-gauche mondialiste », le stylo rouge entre les dents ! Dénonçant la collusion de la politique et du syndicalisme (et par goût du paradoxe, assurément !), il a aussi donné une consigne de vote en faveur de FO et du SNALC. Il semble très peu probable que ce communiqué ait eu une quelconque influence sur le vote qui a cependant donné un siège de plus à FO au CTMEN, a permis au SNALC de conquérir un siège... et nous a fait perdre le nôtre ! À défaut d'être influent, ce communiqué aura en tout cas eu le mérite d'être visionnaire...

Nous ne pouvons donc que saluer la clairvoyance du Collectif Racine. À SUD éducation, nous sommes en effet très fiers d'être désignés comme l'ennemi de l'extrême droite réactionnaire ! Oui, nous sommes un syndicat de lutte. Oui, nous luttons pour une école émancipatrice, pour l'autogestion des établissements, pour la liberté pédagogique, pour une école polytechnique qui refuse la division et la hiérarchisation du travail manuel et du travail intellectuel. Oui, nous luttons contre une école du tri et de la sélection sociale soumise au diktat du marché du travail. Et oui, nous luttons contre toutes les idées racistes, sexistes, homophobes, contre la promotion de l'inégalité, contre les logiques de sélection et d'exclusion.

Oui, nous sommes l'ennemi du Collectif Racine et nous continuerons à lutter pour couper le sifflet de ces serpents !

[1] Toutes les citations sont tirées du site internet du Collectif Racine.

LES COMBATS PERDUS D'AVANCE SONT CEUX QU'ON NE MÈNE PAS !

L'Autorisation Spéciale d'Absence pour participer aux activités de votre syndicat est de 10 jours (l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982)

Vers la paupérisation de l'enseignement public !

Premier degré

Dans le département 95, l'école primaire fait son petit bonhomme de chemin vers l'implosion, cahin-caha. Sans préjuger de la date exacte de cette catastrophe annoncée et des îlots de tranquillité qui peuvent exister, le département 95 devrait prendre une place sur le podium de l'échec total de l'éducation nationale ! Si d'autres départements n'étaient pas aussi maltraités, voire plus !

Vous trouverez ci-dessous une liste, non-exhaustive et à compléter évidemment, de 10 ingrédients au-dessus du panier et qui sous-tendent ce constat :

1) Dissolution du rythme scolaire :

- Il y a plus d'une centaine de rythmes scolaires différents sur le département ; cherchez le bon !

2) Désintégration des classes :

- Augmentation maximale des effectifs par école et par classe et ce dès la petite section de maternelle (avec une hiérarchie qui table sur un minimum/maximum de 30 élèves par classe)
- Intégration du maximum d'élèves en difficulté sans personnels ou bien avec des personnels non qualifiés et non formés pour cela (des personnels qui plus avec des statuts et salaires très, très précaires) ;
- Hétérogénéité des élèves grandissante à tous les niveaux : scolaire, psychologique, sociale, familiale, ethnique.

3) Concentration du nombre de classes par école :

- Disparition programmée des petites écoles, regroupées pour raison d'économies d'échelle ;

- Augmentation du nombre de classes par école jusqu'aux limites offertes par les constructions de type « Algéco » au prix du partage ou du rétrécissement des lieux communs (toilettes, cour de récréation, cantine, couloirs, salle de jeux,…) et au mépris de l'humain.

4) Remplacements des enseignants absents aléatoires :

- Voire démarchage téléphonique via pôle emploi pour proposer au quidam des CDD ;

5) Enseignants maintenus sous pression :

- Semaine de 5 jours qui augmente sérieusement le stress, les arrêts de travail (où en sont les statistiques ?)
- Surcharge de travail (formation à distance, réunionite, multiplication des écrits administratifs, changements de programmes et autres évaluations)
- Surcharge de travail des enseignants qui prennent *a fortiori* en charge les élèves des collègues absents (quelles sont les limites ?)
- Contrôles et gesticulation des inspections.

6) Territorialisation de l'éducation nationale

- Activités péri-scolaires, rythmes scolaires, crédits/budgets qui varient en fonction des communes ;

7) Enseignements vidés de leurs contenus :

- Vers la mise en place d'un enseignement du minimum de connaissances pour tous (socle commun).

8) Nombre d'élèves en échec scolaire :

- Augmentation des élèves déjà en échec scolaire total quand ils arrivent au collège (où en sont les statistiques ?)

9) Des écoles où les difficultés se combinent

- Turn-over d'enseignants débutants envoyés dans les quartiers plus difficiles et qui changent d'école dès que possible ;
- Enseignants pas ou mal formés aux nouvelles tâches.

10) Déni de l'état des conditions de sécurité et de travail dans les écoles :

- A quand un audit indépendant à ce sujet ?
- A quand la mise en place systématique des RSST ?

LES COMBATS PERDUS D'AVANCE SONT CEUX QU'ON NE MÈNE PAS !

Petites bidouilles et grande détresse dans l'éducation nationale

Ecole maternelle XXX - XXXX / 11 classes / octobre 2014
(28 à 30 élèves par classe en moyenne; de la petite à la grande section avec des doubles niveaux)

Dans cette école, de nombreux élèves en « intégration » sont répartis à la « discrétion » des enseignant(e)s qui se dévouent en fonction de leurs moyens et de leur esprit de sacrifice. Parmi ces élèves en intégration, on distingue :

1) Les élèves officiellement en intégration.

Ils ont un dossier « officiel » de l'administration. Dans ce cas, une personne (AVS) souvent désemparée, non qualifiée et non formée, est chargée de suivre l'élève, de l'accompagner et si besoin de courir après, de le porter, de le retenir, etc…

C'est le cas, par exemple pour Mme X, qui suit « à la trace » le petit Y qui veut toujours se sauver, et qui vient à l'école à mi-temps. Elle entre dans la salle des professeurs en pleurs parce que l'élève vient de la mordre au bras. Elle n'en peut plus et se sent désemparée. Et une enseignante, présente sur place, ajoute :

« - Tiens, ça me rappelle l'autre jour quand le collègue s'est fait mordre là où je pense... Tu te rappelles ? ».

Dans le couloir, un autre jour, un autre élève en intégration lèche le mur.

« - Qu'est-ce qu'il fait ? Il lèche le mur !… Il est allongé par terre ? »

Et l'AVS de répondre :

« - Non, mais lui c'est normal, à la cantine aussi, il lèche les murs !… »

2) Les élèves qui ne sont pas encore signalés.

Ils n'ont pas de dossier ou bien « on est en train de »… Quelque part… Bref, dans ce cas, pas de soutien. Dans ce cas, c'est la débrouille ! Par exemple, la porte de la classe s'ouvre et la collègue voisine dépose comme elle peut un élève en crise, en disant :

« - Tiens ! Je n'en peux plus, je suis à bout… »

Bref, sont présents dans cette école, en ce lundi d'octobre 2014 :

3 enseignantes sur 11 classes et 4 employées (ATSEM) pour environ 300 enfants.

A l'ouverture des portes, les enseignantes sont débordées et se demandent comment elles vont faire. Coup de fil à l'inspection…

Après que l'inspection, au bout du fil, a stipulé que les enseignantes devaient accueillir les élèves… Les trois collègues sont démunies et cherchent des solutions d'urgence :

«- Tiens, je vais demander à ma fille de 18 ans de venir m'aider, je crois qu'elle n'a pas cours ! » dit l'une.

« - Bah moi, je vais appeler ma mère, comme d'habitude. Heureusement, elle est disponible, elle est retraitée ! Si elle n'était pas là je ne sais pas comment je ferais ! » répond l'autre.

Dans la matinée, des remplaçants arrivent au fur et à mesure. Une remplaçante entre dans une classe et voit un élève en crise se rouler par terre : au bout de deux heures, le SAMU acceptera après d'âpres négociations téléphoniques de venir chercher l'enfant qui se roule toujours par terre.

Dans la classe d'à côté, un élève est contrarié car son enseignante et son AVS habituelles sont absentes. Il se tape la tête contre un casier. Il finira par aller dans le couloir avec des voitures et faire ce qu'il voulait : jouer.

Cette situation perdurera, au jour le jour, pendant une semaine.

Une collègue dira, pour évacuer son stress, en rigolant :

-« On va effacer l'écriteau : Ecole maternelle à l'entrée, on va écrire : Hôpital de jour ! »

En réponse à cette situation d'urgence :

Trois semaines plus tard, lors d'une visite rétrospective et de « soutien » de deux inspecteurs/trices dans l'école, on proposa aux enseignant(e)s qui le souhaiteraient d'être réaffectés au cas où elles auraient un problème à continuer à tenir leur poste dans cette école. **Et, suite à l'exposé de leur désarroi, il leur fut répondu qu'il ne fallait pas le prendre comme ça, et qu'il ne fallait pas prendre la situation trop à cœur !...**

Halte au travail gratuit

[Contrats aidés CUI-CAE dans l'Education Nationale Travailler 24 h payées 20 ça suffit !]

Il existe un principe de base : tout travail mérite salaire. Mais dans le premier degré, de nombreuses et nombreux AVS en CUI travaillent 24h alors qu'ils et elles sont payé-es 20h.

Cela est illégal. En effet, à l'inverse des AESH et des AED (Assistant d'éducation), le statut du CUI permet la modulation mais pas l'annualisation. C'est-à-dire qu'il est possible d'avoir des semaines « hautes » et des semaines « basses » (par exemple faire 22h une semaine mais seulement 18h la semaine suivante) à condition toutefois qu'elles soient indiquées dans le contrat de travail et dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire (donc maximum 22h pour un contrat de 20h) car au-delà les heures sont majorées (détail en page 11). Mais en aucun cas il n'est possible d'étaler un volume horaire total sur l'année. Or les vacances scolaires ne sauraient être considérées comme des semaines basses. Le fait que l'école soit fermée s'apparente à une situation de chômage technique dont les salarié-e-s en CUI ne sauraient être tenus responsables.

De plus, cette pratique revient à priver les personnels de l'indemnité prévue à l'**article L3141-29 du Code du Travail**, qui stipule que pendant ces périodes de fermeture, les salariés doivent se voir attribuer une indemnité identique à celle des congés payés, c'est-à-dire au moins égale au salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler. D'ailleurs, cette pratique de l'annualisation de fait a plusieurs fois été condamnée par les conseils de Prud'hommes. Dans certains départements, toutes et tous les AVS en CUI (à part certaine-s qui le refusent à raison) travaillent 24h au lieu de 20. Ensemble, nous pouvons obtenir que le temps de travail soit de 20h rémunérées 20 ou de 24h rémunérées 24 pour ceux et celles qui le souhaitent.

Si un recours aux prud'hommes est constitué, les chefs d'établissement qui établissent le contrat ont toutes les chances de perdre. Il faut donc les amener à y réfléchir à deux fois.

Quelques droits à faire respecter

Pour les personnels en CUI-CAE effectuant des missions d'AVS[1], d'aide administrative ou de surveillance dans les écoles ou les établissements du second degré.

❶ *Pas de modification du contrat de travail sans avenant*

Les contrats d'AVS ou d'aide administrative sous CUI-CAE sont des CDD de droit privé. C'est donc le code du travail qui s'applique, il n'y a pas de convention collective les concernant.

Le contrat de travail doit mentionner la durée hebdomadaire de travail ainsi que les horaires de travail. Toute modification au contrat de travail doit donner lieu à la signature d'un avenant, en particulier pour ce qui concerne la modification des horaires de travail.

[1] Le terme AVS peut être remplacé par AESH mais attention, nous parlons ici des personnels sous CUI-CAE et non des AESH (ex-AVS) de droit public en CDD ou CDI.

Il n'y a aucun texte qui vous oblige d'assumer la fonction de Professeur Principal si vous n'avez pas donné votre accord !

LES COMBATS PERDUS D'AVANCE SONT CEUX QU'ON NE MÈNE PAS !

Un CDD de droit privé ne peut mener à un licenciement que pour faute grave. Le fait de refuser de signer un avenant au contrat de travail ne peut pas être considéré comme une faute grave. Les personnels dont le contrat est en cours à qui l'on propose de signer un avenant pour modifier leurs horaires de travail (conséquence de l'application de la réforme des rythmes) peuvent donc refuser de le signer sans avoir à fournir de justification particulière. Ils/elles peuvent toutefois le faire s'ils/elles le jugent pertinent (autre emploi, garde d'enfant etc.). Ils/elles ne seront pas considéré-e-s comme démissionnaires pour autant. En revanche, il faut qu'ils/elles s'attendent à ce que l'administration refuse de leur renouveler leur contrat, le statut précaire de leur situation impliquant «travaille et tais-toi si tu veux être renouvelé ». Ceci étant dit, l'administration peine à trouver des personnels pour des missions AVS ou aide administrative vu les salaires qu'elle propose et vu les conditions de travail, ce qui permet d'imposer un rapport de force. Le fait d'être nombreux/ses à refuser peut aussi jouer en la faveur des salarié-e-s, d'où l'importance de se réunir lors de permanences de précaires, de réunions d'information syndicale ou de stages syndicaux.

❷ Une annualisation du temps de travail toujours interdite

Contrairement au contrat AESH ou AED, les contrats aidés CUI-CAE ne peuvent pas mentionner une annualisation du temps de travail. Ils mentionnent une durée hebdomadaire de travail, généralement de 20h (durée minimum légale et consigne ministérielle). Celle-ci peut être modulée et la modulation doit figurer au contrat de travail (**circulaire EN du 14 janvier 2010, article L.5134-26 du code du travail**).

C'est à dire qu'il est possible d'avoir des semaines « hautes » et des semaines « basses » (par exemple faire 22h une semaine mais seulement 18h la semaine suivante) à condition toutefois que cela soit indiqué dans le contrat de travail. Mais en aucun cas il n'est possible d'étaler un volume horaire total sur l'année. Et les vacances scolaires ne sauraient être considérées comme des semaines basses. Le fait que l'école soit fermée s'apparente à une situation de chômage technique dont les salarié-e-s en CUI ne sauraient être tenus responsables. De plus, cette pratique revient à priver les personnels de l'indemnité prévue à l'**article L3141-29 du Code du Travail**, qui stipule que pendant ces périodes de fermeture, les salariés doivent se voir attribuer une indemnité identique à celle des congés payés, c'est-à-dire au moins égale au salaire qu'ils/elles auraient perçu s'ils/elles avaient continué à travailler. D'ailleurs, cette pratique de l'annualisation de fait a plusieurs fois été condamnée par les conseils de Prud'hommes (Conseil de prud'hommes d'Angers / RG N°F 08/00012 jugement du 30 avril 2009, Cour d'appel de Grenoble/ RG N°12/03580 / arrêt du 15 octobre 2013...).

L'**article L3123-17 du Code du Travail** précise de plus que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire. Au-delà de ce dixième, l'**article L.3123.19 du Code du Travail** prévoit une majoration de salaire de 25% (il s'agit d'heures complémentaires majorées).

Donc pour un contrat de 20h hebdomadaires, si le salarié fait 24h durant toute la durée de son contrat tout en étant payé 20h, il peut réclamer le paiement en sus de 2h hebdomadaires au tarif normal (SMIC) et de 2 heures majorées au taux de 25% (SMIC *1,25).

❸ Temps de formation

Les contrats aidés de l'EN doivent prévoir des actions de formation professionnelle (**Code du travail, art. L. 5134-20**) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel des personnels. Ces actions de formation peuvent être réalisées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci (**Code du travail, art. L. 5134-22 et R. 5134-17**).

La mobilisation des précaires peut, là encore, permettre que ces formations soient prises sur le temps de travail, en arguant du fait qu'au vu des salaires, les personnels sous CUI-CAE cumulent plusieurs emplois et ne sont donc pas disponibles en dehors du temps de travail. Les formations en dehors du temps de travail ne peuvent pas être imposées aux salarié-e-s si elles ne sont pas décomptées du temps de travail dans le cadre d'une modulation, puisque dans ce cas elles ne sont pas rémunérées.

Des requalifications de CUI-CAE en contrat de travail à durée indéterminée ont été obtenues aux prud'hommes pour inexécution de l'obligation de formation. Ces requalifications ne débouchent pas sur un CDI réel mais sur des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

NE RESTEZ PAS ISOLE-E-S
CONTACTEZ SUD EDUCATION
sudeducation95@wanadoo.fr

LES COMBATS PERDUS D'AVANCE SONT CEUX QU'ON NE MÈNE PAS !

Vous avez des DROITS (syndicaux, sociaux, pédagogiques, statutaires...), faites-les respecter par la hiérarchie !

Site web : www.sudeducation95.ouvaton.org - eMail : sudeducation95@wanadoo.fr

éducation Sud 95

Non-syndiqué(e)s — Syndiqué(e)s à SUD Education 95

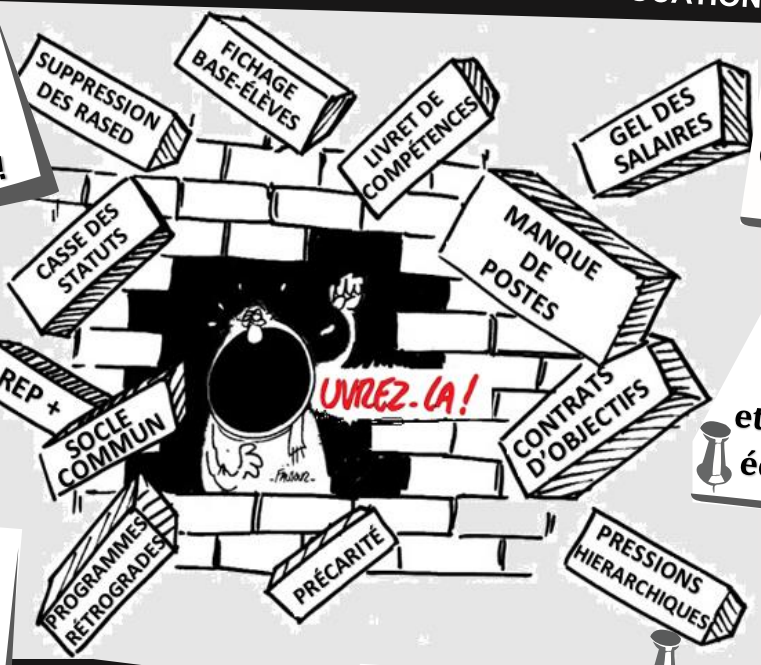
Maison des syndicats Espace Mandela 82 Bd du Général Leclerc 95100 ARGENTEUIL Tél/Fax/Répondeur : 0134102407

GARDEZ LES YEUX OUVERTS ! DEFENDEZ-VOUS !

POUR UN VERITABLE SERVICE PUBLIC D'EDUCATION

Non aux nouveaux statuts des enseignants du second degré et au travail non rémunéré !

Non au syndicalisme corporatiste ! SUD Education rassemble toutes les catégories de personnels, titulaires comme précaires



De réels moyens pour l'éducation prioritaire

Pour une école gratuite, laïque, émancipatrice et émancipée de la tutelle économique du marché

Travailler moins et moins longtemps pour travailler tous et travailler mieux ! Pour le partage du travail

Retrait de la réforme des rythmes scolaires

POUR UN VERITABLE SERVICE PUBLIC D'EDUCATION

Non à la casse des retraites !

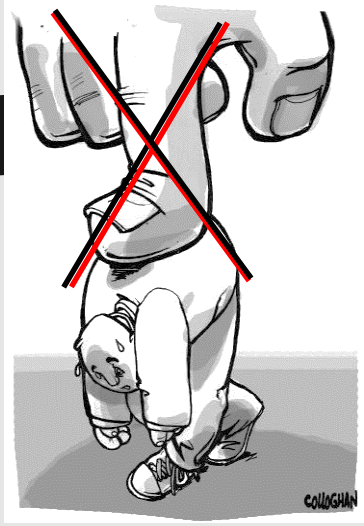
Pour une véritable formation des enseignants Pas plus d'1/3 du service devant élèves la première année

Création de postes pour toutes les catégories de personnels et titularisation des personnels précaires

Augmentation des salaires et même avancement pour tous

VICE PUBLIC D'EDUCATION

L'école n'est pas une entreprise ! L'éducation n'est pas une marchandise !



NON AU FICHAGE !

NON AU FLICAGE @ DISTANCE !

Respect des droits syndicaux !

Pour faire entendre vos idées, rejoignez SUD Education.
Syndicat indépendant, autogéré et intercatégoriel.
Pour une autre école, pour une autre société.