

Pour un véritable collège unique démocratique !

Edito :

Novembre 2014

"Tous les enfants, quelles que soient leurs origines familiales, sociales, ethniques, ont un droit égal au développement maximum de leur personnalité... L'enseignement doit donc offrir à tous d'égales possibilités de développement, ouvrir à tous l'accès à la culture, se démocratiser... par une évaluation continue du niveau culturel de l'ensemble de la Nation".

Plan Langevin-Wallon, 1947

Dans un contexte où l'explosion des profits va de pair avec de nouveaux reculs en matière de droits et de conditions de vie et de travail, il nous faut porter plus que jamais, plus fort et tous ensemble des propositions pour une autre répartition des richesses !

La "refondation" de l'École est à cet égard symptomatique car elle ne rompt en rien avec l'idéologie libérale. Les créations de postes insuffisantes ne permettent de compenser, ni les suppressions précédentes, ni la hausse démographique. Le nombre d'élèves par classe continue donc d'augmenter, les moyens de remplacement de baisser, les conditions d'étude des élèves et nos conditions de travail, de se dégrader.

Le collège devient un instrument de tri social. Il est le lieu de rupture de la scolarité obligatoire et se doit d'assurer l'employabilité de celles et ceux qui ne maîtrisent pas les codes de la culture dominante, tout en préparant les autres à des études longues.

Pour la CGT Educ'action, il est temps, au contraire, de gagner la démocratisation du collège unique. Cela passe par une politique ambitieuse, en terme de moyens et de pédagogie, qui permette la construction collective d'une culture commune et rompt avec la vision élitiste de l'École.

Le collège doit être le pivot d'une Ecole émancipatrice, obligatoire de 3 à 18 ans. Lors des prochaines élections professionnelles, nous allons avoir l'occasion d'envoyer un message clair : le vote CGT sera le moyen de dire non à l'austérité et oui à un développement et une démocratisation des services publics au service du progrès social et de nouvelles solidarités.

◆ La souffrance au travail

Nos professions sont prises en tenaille entre la volonté gouvernementale de réduire le nombre de fonctionnaires et la montée des exigences en matière d'éducation. Alors que nos hiérarchies devraient libérer les initiatives de chacun, les relations de travail s'exercent bien souvent en culpabilisant les personnels et s'appuient sur notre conscience professionnelle afin d'obtenir de nous une abnégation de plus en plus grande...

Quelques pratiques trop courantes : Jouer de l'ignorance des personnels en matière de textes réglementaires (Refus d'autorisation d'absence, refus de la tenue d'heure d'information syndicale, refus d'admettre le vote « libre » du CPE au CA...), **diviser le personnel** (organisation du travail favorable, pressions aux heures supplémentaires, chantage à la notation administrative, intimidation et pratique d'un management harcelant (convocations, flicage, messages lors de congés, d'arrêt maladie), **rejeter ses propres responsabilités** (en invoquant l'intérêt du service, l'intérêt des élèves, l'ordre donné par un supérieur hiérarchique, le devoir d'obéissance)...

Toutes ces pratiques qui attaquent dans leur dignité et usent les personnels n'ont qu'un seul but : les obliger à en faire toujours plus dans des conditions de plus en plus difficiles!

La hiérarchie impose bien trop souvent un mode de pensée individualiste que l'éducation reproduit auprès des élèves. Les valeurs de solidarité sont alors bafouées et l'École a donc aussi sa part de responsabilité dans la montée des idées réactionnaires, racistes et xénophobes de notre société.

Il faut rester vigilant, faire respecter nos droits pour ne pas les perdre et inverser le rapport de force afin de permettre un système scolaire plus solidaire pour le bien être de tous !

⇒ Des programmes nationaux au "socle commun", Des subtilités qui doivent susciter notre vigilance !



Le Conseil Supérieur des Programmes (CSP) a livré au ministère, en juin 2014, son projet de nouveau "Socle commun de connaissances, de compétences et de culture", soumis à une concertation relativement hypocrite par le biais d'un questionnaire assez crispant tant les questions étaient orientées. Une réforme des programmes et du brevet devront suivre, afin de les mettre en cohérence avec le socle.

L'ensemble du texte tente de maintenir, dans sa formulation, un équilibre formel entre "connaissances" et "compétences". Mais le langage qui domine fait essentiellement appel à des comportements et à des postures bien plus qu'à des savoirs. La logique de l'enseignement ne se définira plus par des savoirs, par rapport auxquels chaque élève peut prendre position en se les appropriant personnellement. Au contraire, comportements et postures supposent une norme à laquelle il faudra s'adapter et se conformer. A cet égard, il est significatif de voir mentionné abruptement, à de nombreuses reprises, l'EPS, discipline déjà malmenée, dans ce sens étroitement comportemental, comme la caution d'un tel discours de dressage. En dépit de leur mention ici et là, les savoirs sont alors dilués dans un ensemble qui les englobe. Ainsi, l'évaluation du socle doit-elle "Prendre en compte l'ensemble des compétences définies par le socle commun et ne pas se limiter à celles évaluées par les épreuves classiques".

C'est sans doute pour le domaine scientifique que le savoir semble demeurer, mais c'est encore pour en privilégier le caractère instrumental : "Utiliser des langages scientifiques". Il en va de même en français où les compétences mentionnées correspondent plus aux métiers de la communication qu'à ceux de la réflexion et de la pensée.

Le socle est donc destiné à devenir "le principe organisateur de l'enseignement obligatoire dont l'acquisition doit être garantie à tous".

L'évaluation des compétences, demeurée jusqu'ici à la marge, dissociée des programmes d'enseignement et de leur évaluation, est appelée à se trouver au cœur du socle commun : "Dans cette perspective, les connaissances ne sauraient s'opposer aux compétences (...)". Il faut alors : "Mettre fin à la concurrence entre l'évaluation des programmes et l'évaluation du socle et assimiler la délivrance d'un brevet redéfini et la validation du socle". C'est donc bien l'intégration, et ainsi le renforcement, des compétences au brevet des collèges qui est visée. Plus encore, la définition des compétences, et leur évaluation, est destinée à former la base même de l'ensemble et à le déterminer.

Ces compétences attendues, le terme lui-même l'indique, sont entièrement définies en vue de l'employabilité de l'individu qui devra les faire valoir dans l'entreprise. Celle-ci sera-t-elle appelée à se substituer à la puissance publique dans la définition des objectifs de l'enseignement, réduit à la formation préprofessionnelle ?

◆ Travailler plus pour gagner moins ?

Soumis à une prolifération des heures de réunions-concertations-commissions, aux heures de soutiens-aides personnalisées-PPRE-vie de classe, au flot continu d'injonctions et prescriptions ministérielles, les enseignant-e-s ont le sentiment d'avoir de plus en plus de mal à bien assumer leur mission, ce qui provoque une perte de sens pour tous avec lassitude chez les uns et épuisement, voire *burn-out* chez les autres.

Il est urgent de casser cette spirale infernale en envisageant une réforme du temps de service qui ne soit pas guidée uniquement par des considérations de restrictions budgétaires mais qui dégage une réelle vision progressiste **en intégrant les diverses réunions de coordination (par niveau, par discipline) dans le cadre d'une réduction hebdomadaire des heures de service, et qui prévoit un temps de prise en charge des devoirs à la maison** qui sont un facteur aggravant d'inégalité scolaire liée aux inégalités socio-culturelles. Dans le même temps, il est fondamental de revoir la politique salariale (point d'indice en baisse de 15 % depuis 2000), **en augmentant uniformément les salaires de 90 points d'indice** (soit plus 400 €) en ouvrant immédiatement des négociations salariales.



◆ Elections professionnelles

→ Un vote important

Nous allons à la fois voter pour des Commissions Administratives Paritaires, chargées d'assurer la transparence de la gestion de nos carrières et des Comités Techniques paritaires, dont le rôle est d'émettre un avis sur l'utilisation des moyens et sur toute modification statutaire concernant les personnels.

Dans un contexte social et politique difficile, **l'engagement syndical est indispensable pour s'opposer aux politiques d'austérité.**

Permettre à la CGT d'être représentative, c'est avoir la garantie que la voix des personnels est portée, dans la lutte et dans les revendications.

→ Les résultats de 2011 :

Comité Technique Ministériel:

FSU : 7 élus, UNSA : 4 élus, CGT : 1 élu, SUD : 1 élu, FO : 1 élu, CFTD : 1 élu.

Comité Technique Académique :

FSU : 6 élus, SE-UNSA : 3 élus, SGEN-CFTD : 1 élu.

La CGT Educ'action fait partie des six organisations représentatives au ministère de l'Éducation nationale avec un élu. Elle doit le rester pour continuer à porter les revendications d'un syndicalisme de lutte.

DU 27 Novembre au 4 Décembre 2014
Votez et faites voter CGT

ZEP, RAR , ECLAIR ... et maintenant REP+ !

L'annonce de ce nouvel étiquetage est tombée tardivement, juste avant la répartition de notre DHG, début 2014. Mesure phare et attendue de tous : du temps dégagé pour se concerter, échanger sur nos pratiques, suivre les élèves... mais techniquement la pondération de 1,1 a tout de suite posé problème.

Effectivement, le temps dégagé n'est pas le même pour tous les collègues puisqu'il est calculé sur le temps face aux élèves, et donc, dépend de notre corps d'origine et de la quotité horaire de nos services. Un titulaire à mi-temps devrait donc quitter les groupes de travail au milieu des réunions ? L'absurdité atteint son paroxysme quand on s'aperçoit que les BMP et les non-titulaires ne pourront pas en bénéficier ! Faut-il comprendre que certains collègues doivent travailler gratuitement ou bien qu'ils ne sont pas légitimes pour travailler avec le reste de l'équipe ?

Si le but de ce dispositif est de faciliter et de valoriser le travail pédagogique et

didactique, la pondération selon les services et les statuts n'a pas de sens. Le temps commun libéré doit être le même pour tous les collègues !

Ce n'est qu'après la rentrée et après interpellation des services de la direction académique que, fin septembre, nous apprenons qu'il y aura abondamment en heures supplémentaires pour, au moins, rémunérer ces collègues et ne pas les exclure à priori des concertations prévues. Mais tout le monde s'accorde sur le fait que cette solution est contraire à la philosophie de cette pondération... En attendant, c'est la réalité de cette rentrée !

Les délais et la complexité du calcul au moment du CA n'ont pas permis d'affiner les quotités des BMP, dont le nombre augmente sensiblement. Il sera nécessaire d'éclaircir le calcul des DHG dans les REP+, afin de créer davantage de postes et donc d'éviter le partage des services sur 3, voire 4 établissements ou le recours aux heures supplémentaires

pour compenser ces décharges d'heures de cours.

La mise en place de ces temps de concertation et les modalités diffèrent largement d'un établissement à l'autre. Les directions s'appuient sur le référentiel REP+, ce qui peut sembler logique. Mais un équilibre reste à trouver entre le temps passé à travailler en équipe (gestion et suivi des élèves, échange disciplinaire,...) et une partie plus théorique qui doit nous permettre de faire évoluer nos pratiques. A vouloir tout aborder, on risque de passer des heures à faire du saupoudrage et donc perdre du temps. Les équipes doivent redoubler de vigilance, pour que ce dispositif n'alourdisse pas le quotidien, en venant se rajouter à la gestion nécessaire et quotidienne du temps hors classe. La tentation est grande de transformer le "**Travailler ensemble**" en sorte de formation continue ou assemblée plénière stérile.

*Témoignage de Véronique Josien,
CGT Educ'action 91*

◆ Pour une réelle refondation de l'Éducation prioritaire

La mise en place des REP+ en cette rentrée 2014 se fait sans cadrage ministériel réel, comme le montre l'exemple de l'application de la pondération de 1,1. Le ministère renvoie vers le pilotage académique et les rectorats, bien souvent, met en avant l'autonomie des établissements.

Si la CGT Educ'action revendique l'intégration du temps de concertation dans les services, elle refuse que la mise en place de la pondération soit un alibi pour augmenter la charge de travail des personnels.

Globalement, la CGT Educ'action dénonce l'opacité des critères qui ont permis d'établir la répartition académique du nombre de REP et de REP+ pour la rentrée 2015 et refuse qu'elle soit dictée par des contraintes budgétaires.

Pour la CGT Educ'action, l'éducation prioritaire ne doit pas être un laboratoire des politiques libérales mais bien

un moyen de donner plus à ceux qui en ont moins. Surtout, elle demande une réelle refondation de l'Éducation prioritaire qui ne se contente pas d'en rétrécir le champ, mais qui consiste à mettre en œuvre une politique ambitieuse en termes de moyens.

Cela passe par :

- une diminution des effectifs et des maxima de 15 élèves par classe fixés nationalement,
- des critères objectifs et transparents pour définir les établissements relevant de l'Éducation prioritaire,
- l'abandon du socle commun et de la politique d'autonomie des établissements, et le maintien de la liberté pédagogique des équipes.

La CGT Educ'action combattra, aux côtés des personnels, toute sortie illégitime d'un établissement de l'Éducation prioritaire.

◆ Dans l'académie de Limoges

Pour la rentrée 2015, le ministère a annoncé pour l'académie de Limoges deux réseaux REP+ et cinq REP. Il semblerait que tous les établissements jusque là concernés par l'éducation prioritaire ne soient pas tous reconduits en REP et que des changements vont avoir lieu.

L'annonce devrait être faite très prochainement par la DASEN.

La ministre a indiqué que pour les établissements qui sortaient du dispositif, une clause de sauvegarde de 3 ans leur permettrait de maintenir leurs moyens.

⇒ Parce que chaque jeune, quelle que soit son origine sociale, a droit à une éducation et peut réussir, la CGT Educ'action milite pour



Vote électronique du 27 novembre au 4 décembre 2014

Permanences CGT ÉDUC'Action Limousin

24 rue Charles Michels 87000 LIMOGES

☎ 05 55 10 85 44

★★★★★

Le mercredi de 16h00 à 18h00

Le vendredi de 13h00 à 16h00

★★★★★

Pour contacter le syndicat du lundi au vendredi

cgt.education.limousin@gmail.com

- Une scolarité obligatoire de 3 à 18 ans, permettant la construction collective d'une culture commune plurielle et l'épanouissement personnel, dans laquelle le collège unique réussisse enfin la démocratisation
- La fin de la précarité et de la dérégulation pour les personnels ainsi que la revalorisation urgente du point d'indice et l'amélioration des conditions de travail !

Pour le collège :

- L'abandon du socle commun et du livret de compétences.
- Une réelle prise en charge de la difficulté scolaire avec la mise en place de dispositifs souples mais soutenus, de type RASED, parallèles à la classe, permettant de pallier les difficultés des élèves.
- Un lieu unique de formation pour tous les collégiens jusqu'en 3^{ème}.
- Une orientation maîtrisée par les élèves leur permettant de choisir l'une des trois voies du lycée.
- Une même qualité d'offre éducative quel que soit le collège : options, langues, projets, ...
- Des collèges à taille humaine, de 500 élèves maximum.
- La fin du conseil pédagogique et de la logique managériale.
- La fin de la mise en concurrence entre les établissements.
- Un maximum de 20 élèves par classe (15 en éducation prioritaire, 12 en classe de langue). Des seuils de dédoublement définis nationalement dans toutes les disciplines pour une pédagogie de la réussite.
- Le rétablissement effectif des moyens perdus depuis 2002, des créations répondant aux besoins.

Pour les personnels :

- La création d'emplois statutaires pour toutes les catégories de personnels et un véritable plan de titularisation sans condition de ressources ni de nationalité.
- La constitution d'équipes éducatives pérennes : personnels enseignant, de vie scolaire, d'éducation, sociaux, d'orientation, de santé (médecins, infirmiers, psychologues), de service.
- L'amélioration des conditions d'exercice : arrêt de la gestion des services par les BMP et les HSA, prise en compte des difficultés spécifiques rencontrées par les TZR.
- L'intégration dans un temps de service réduit des concertations.
- Une revalorisation pour toutes et tous du traitement (90 points d'indice, soit environ 400 €), pas de rémunération nette inférieure à 1 800 € et pas d'augmentation individuelle au mérite.
- Une retraite à 60 ans avec 37,5 annuités sans décote et 75 % du dernier traitement.
- L'égalité femmes/hommes dans l'emploi, la carrière, la formation continue, la santé, la vie personnelle, la retraite.
- Une formation initiale de 2 ans (avec concours en fin de L3) permettant l'accueil et l'accompagnement des néo-titulaires.



4 p. Collège
Novembre 2014

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite : Prendre contact Me syndiquer

Mme / M. Nom Prénom

Statut : CPE [] - Aed [] - Agrégé-e [] - Certifié-e [] - PEGC [] - Contractuel-le [] - PEPS [] - COP []

Adresse

Code postal Ville

Tél. Email

Établissement (nom/adresse)

Code postal Ville



Retour à : CGT Educ'action, Maison du peuple, 24 rue Charles Michels 87000 Limoges