



Le Petit Cahier de la CGT Éduc'action

Numéro 56

Juin 2019

Équipe nationale

1er degré

Henri BARON

Elena BLOND

Fabienne CHABERT

Antoine DIERSTEIN

François-Xavier

DURAND

Malika GAUDEL

Jean GRIMAL

Yvon GUESNIER

Chrystel LEVARDON

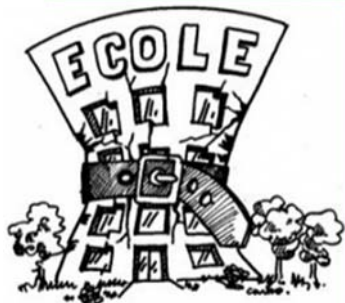
Marc LE ROY

Jérôme SINOT

Illustrations

Marc LE ROY

Vincent PINCHAUX



L'édito

Continuer de nous battre pour exiger un autre avenir

L'actualité, depuis plusieurs semaines, est profondément marquée par la bataille des personnels et des usager-ères contre le projet de Loi de Blanquer, mais aussi contre le projet de loi de réforme de la Fonction publique.

Cette bataille est légitime au regard de la dangerosité de ces projets de loi pour l'École, son évolution et le devenir des services publics (statuts et missions des personnels par exemple). Cependant, ces attaques ne sont pas nouvelles et pour la CGT Éduc'action, elles sont clairement la suite et la validation des projets et politiques menés depuis plusieurs décennies. Face à cette situation, il est de la responsabilité des organisations syndicales d'informer les collègues et les usager-ères, mais surtout de construire une opposition large et massive pour exiger, dans un premier temps, le retrait de ces projets de loi. Nous devons également, dans un second temps, batailler pour faire gagner nos idées et proposer le projet d'École de la CGT Éduc'action.

Face à l'École de la sélection et de la reproduction des élites, il est temps d'exiger une École émancipatrice et égalitaire dont son accès et la connaissance sont garantis à tou·tes. Face à cette urgence d'imposer de vrais Services publics et une École d'un autre modèle que celui du monde capitaliste, l'unité d'action des personnels, des usager-ères et des organisations syndicales est une obligation vitale. Et si aujourd'hui, le mouvement social ne parvient pas à obtenir le recul du gouvernement Macron-Philippe, c'est que tous les ingrédients ne sont pas réunis.

La CGT Éduc'action se bat depuis de très nombreux mois pour que l'idéologie de certain·es et les intérêts partisans ne priment pas sur l'intérêt général. Face aux difficultés, elle maintient le cap et estime qu'il faut continuer à travailler au plus près des collègues pour faire expliquer l'urgence de s'organiser et de s'opposer massivement. L'heure est certainement au bilan de l'action syndicale et citoyenne pour mieux appréhender les luttes futures. Et pour qu'elles soient victorieuses surtout !

Jérôme SINOT

Dans ce numéro :

Édito	1
Loi Blanquer	2
Cités éducatives	3-4
Projet de loi Fonction Pu-	5-6
Circulaire de rentrée	7-8
Circulaire AESH	9-13
Droits des per- sonnels	14-16

L'AVENIR APPARTIENT
À CEUX QUI LUTTENT !

Loi Blanquer

Loi Blanquer au Sénat : un renforcement de l'École libérale

Le projet de loi est passé par le filtre du Sénat comme le prévoit la procédure. Sans surprise, le cap libéral fixé à l'École en sort renforcé !



C'est une véritable déclaration de guerre à l'encontre de notre professionnalisme.

Cent quarante et un amendements ont été proposés, dont un très "emblématique" et surtout médiatique visant à supprimer l'article 6 quater et la possibilité de créer des *établissements publics locaux d'enseignement des savoirs fondamentaux (EPSF)*.

La procédure accélérée engage le Sénat à trouver un terrain d'entente avec l'Assemblée nationale qui doit aboutir sur un texte commun. En accord avec leur vision de la société de chacun pour soi, la majorité conservatrice du Sénat n'a pas cherché à retoquer le projet de loi Blanquer. Ainsi, les amendements n'avaient d'autre ambition que de faire taire la contestation en donnant l'illusion d'avoir écouté et compris les actrices de l'École, tout en renforçant les cadeaux aux acteurs privés (jardins d'enfants privés, formation des 16-18 ans confiée au privé détruisant de fait les lycées professionnels).

Tout ceci s'est fait selon une vraie volonté d'imprimer une idéologie libérale qui place le mérite, le contrôle, l'évaluation, le tri social au cœur même de la philosophie de la loi. Blanquer a déroulé un programme en gestation depuis plusieurs années qui n'avait aucune intention de dialogue avec la communauté éducative sinon celles issues la pensée dominante, élitiste et sélective. Et contrairement à ce qu'affirment les sénateurs le projet de loi de l'École de la confiance n'a rien d'insignifiant.

Les amendements sur l'interdiction du port du voile pour les

accompagnatrices scolaires, sur la scolarisation des enfants étrangers ou le maintien de l'article 1 viennent renforcer le projet de loi. Les parlementaires ont préféré ajouter la devise de la République à la liste des affichages plutôt que de faire supprimer purement et simplement l'article 1 qui met à mal notre liberté d'expression.

Il en est de même pour la création du conseil d'évaluation de l'École : "*placé auprès du ministre chargé de l'éducation nationale, est chargé d'évaluer en toute indépendance l'organisation et les résultats de l'enseignement scolaire*". C'est une véritable déclaration de guerre à l'encontre de notre professionnalisme. Il est bien précisé que les outils et les analyses des résultats sont la propriété du ministère sous la protection « bienveillante et éclairée » des expert-es que sont les « neuropathes » des apprentissages. Les kits déjà en circulation seront généralisés (cf. *Agir pour l'École*). Il ne reste qu'à « mater » et formater » les petits robots qui mettront en œuvre un programme idéal de sélection et de tri. Sans compter que le gouvernement s'autorise, avec l'article 22, à procéder à toute modification jugée utile par voie d'ordonnance.

Continuons à être déterminés pour défendre un service public d'éducation de qualité. Rejetons la politique éducative rétrograde conduite à marche forcée !

Elena BLOND

Éducation prioritaire

Cités éducatives : définition et mode d'emploi, questions et inquiétudes

Soixante "cités éducatives" seront labellisées à la rentrée scolaire 2019 (une première liste de 80 territoires éligibles a été dressée). Qu'en est-il vraiment ? Le Petit Cahier essaie de faire un peu de lumière sur ce qui peut apparaître très proche des EPSF...

Une mission, placée sous l'autorité du CGET (Commissariat général à l'égalité des territoires), travaille à définir les contours du cahier des charges. Une enveloppe de 34 millions d'euros est dédiée à ce programme interministériel dans le projet de loi de finances. Et l'ANRU devrait également le suivre de près.

Les territoires concernés sont les quartiers prioritaires des villes de plus de 5 000 habitants, présentant des dysfonctionnements urbains importants, manquant de mixité scolaire avec au moins un collège en REP +, et présentant des défis particuliers (enjeu de sécurité marqué, ou difficultés scolaires renforcés).

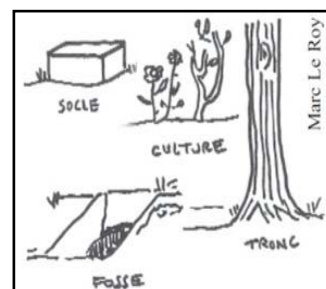
Son objectif est d'améliorer la coordination des actions afin de d'accompagner « au mieux chaque parcours éducatif individuel depuis la petite enfance jusqu'à l'insertion professionnelle.

Le dossier est porté conjointement par la collectivité, le collège, le rectorat et les services préfectoraux. Il est cofinancé par l'État et le territoire avec un fléchage sur les missions particulières : renforcer le PRE, favoriser l'intégration du système d'accueil de la petite enfance, ou impliquer les parents et les habitants de la cité éducative à travers les conseils citoyens.

Un « fond de la cité éducative » sera abondé de 15 000 € chaque année par le ministère de la ville et du logement et une dotation annuelle exceptionnelle à parité

de 15 000 € du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse au Fonds social sera mis à disposition de la direction du collège tête de Cité. À noter que les autres partenaires peuvent également cofinancer. Ces fonds permettront de financer des actions menées puis évaluées annuellement dans le cadre de la cité éducative, en privilégiant celles impliquant plusieurs établissements et des partenaires extérieurs. Le ministère de la ville et du logement veillera également à concentrer les moyens des contrats de ville dans les sites concernés, ainsi que les nouvelles mesures de la mobilisation nationale pour les habitants des quartiers (formation, apprentissage, jumelage d'institutions culturelles et micro-folies, 1000€ par place de crèche, stages de 3^e, Cordées de la réussite et parcours d'excellence, parrainage, programme de 1000 adultes-relais, création de centres sociaux et de maisons de santé et illettrisme...), en lien avec les différents ministères, opérateurs ou institutions impliqués dans la mise en œuvre (CNAF, ARS ...).

En conclusion, ces cités éducatives ne changent pas grand-chose à l'existant si ce n'est un élargissement du périmètre d'action. Elles regrouperont collège, écoles primaires, lieux cul-



**La cité éducative
risque de devenir
une nouvelle
École du Socle.**

(Suite page 4)

(Suite de la page 3)

turels et PRE +.

Surtout, elles arrivent dans un contexte où la « liaison école-collège » est un dispositif servant dans la plupart des cas non à permettre des projets communs venus des enseignant-es, mais à distiller la bonne parole venant des directions de collège. Évidemment, rien n'est écrit en ce sens, ni avant ni depuis les cités éducatives, mais la pratique est celle-là. **La cité éducative risque bien de devenir une nouvelle École du Socle** avec en plus des actions de parrainage par l'emploi.

Pour la CGT Éduc'action, il y a de **vrais motifs d'inquiétude** :

- Les cités permettront l'institutionnalisation du/de la cheffe, un-e principal-e, qui coordonnera et dirigera toutes les activités, qu'elles relèvent ou non de l'école. C'est donc les EPSF qui rentrent par la fenêtre avec toute leur logique, celle d'un-e cheffe hiérarchique du second degré et celle de la territorialisation ac-

crue.

- les cités éducatives pourraient aggraver la situation actuelle où le nouveau cycle 3 serait un prétexte à ce que les classes de CM servent uniquement à préparer le collège alors qu'école et collège sont des entités distinctes.

- c'est la remise en cause surtout de l'éducation prioritaire et c'est sa survie qui est en jeu. Il y a aujourd'hui 363 collèges REP+ en France alors que seulement 80 seraient à l'avenir concernés par les cités éducatives. En l'absence d'une liste actualisée des REP et REP+ que nous attendons depuis Najat Vallaud-Belkacem, nous pouvons légitimement nous demander ce que deviendront les 280 collèges REP+ non concernés et a fortiori les 760 collèges REP. **Tout le monde en REP ? Ou tout le monde hors de l'éducation prioritaire ?** On nous fait mariner depuis suffisamment longtemps, nous pouvons facilement imaginer le pire.

**Fabienne CHABERT
& Jean GRIMAL**

Avec les cités éducatives, ce sont les EPSF qui rentrent par la fenêtre avec toute leur logique, celle d'un-e cheffe hiérarchique du second degré et celle de la territorialisation accrue.



Fonction Publique

Projet de loi sur la Fonction Publique : Quelles implications dans l'Éducation nationale ?

Le projet de loi « Transformation de la fonction publique » commence ces allers-retours parlementaires. Loin d'être exhaustives, voici quelques implications que cette loi aura dans l'Éducation nationale.

Fin du CHSCT

Avec la création du Comité social, cette loi fusionne le comité technique et le CHSCT.

Alors que ces derniers sont déjà trop peu développés, ils mériteraient au contraire d'être renforcés et développés afin de garantir des analyses et propositions autour de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail des personnels.

Pour la CGT, afin qu'ils jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, les compétences des CHSCT doivent être renforcées et des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et prérogatives des CT.

CAPA/CAPD et CAPN : les syndicats ne seront plus consultés

Aujourd'hui, la Commission Administrative Paritaire est une instance consultative sur les questions relatives à la carrière des fonctionnaires. Composée pour moitié des membres de l'administration et des représentant·es élu·es des personnels, elle n'est pas décisionnaire, mais émet des avis et permet une certaine transparence dans la prise de décision sur ces questions. Demain, aucun avis ne sera donné pour le mouvement national ou départemental ainsi que pour les promotions.

Pour la CGT Educ'action, ce choix du gouvernement est

clair : il faut donner toutes les libertés au ministère d'en faire à sa guise ! Pourtant nous avons besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés, pour le droit des personnels à être informé·es et défendu·es tout au long de la carrière par des élu·es disposant des moyens nécessaires.

Quand le recours aux contractuel·les devient la norme

En créant le contrat de projet, le gouvernement entend généraliser le recours aux contractuel·les au détriment des fonctionnaires. Pour une durée maximale de 6 ans, des personnels pourront être recruté·es sans possibilité d'être CDIé·es ou titularisé·es. Leur rémunération ne tiendra pas compte des grilles salariales, mais sera individuelle et prendra en considération les « résultats » de l'enseignant·e.

Pour la CGT, le recours accru à la contractualisation, c'est l'augmentation de la précarité pour les personnels, sans possibilité d'opposition à sa hiérarchie et la volonté affirmée du ministre de « déprofessionnaliser » un métier.

Nous rappelons que la CGT Educ'action revendique des recrutements de fonctionnaires et la titularisation de tous et

Pour la CGT, le recours accru à la contractualisation, c'est l'augmentation de la précarité pour les personnels, sans possibilité d'opposition à sa hiérarchie et la volonté affirmée du ministre de « déprofessionnaliser » un métier.

(Suite page 6)



(Suite de la page 5)

toutes les enseignant·es sans conditions de concours ou de nationalité.

Renforcer l'égalité professionnelle : une réalité ou quelques miettes

Plan d'action « égalité professionnelle ». Malgré son inventaire à la Prévert celui-ci ne prend pas la mesure des discriminations et violences subies par les femmes au cours de leur carrière professionnelle.

Pour la CGT Educ'action, ce projet de loi est très insuffisant, a minima :

- l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale doit pouvoir bénéficier de ces mesures.

- les écarts de rémunération doivent comprendre tous les biais discriminants dont la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, les temps partiels, la précarité, les déroulements de carrière.

- un dispositif d'accompagnement, de protection, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles doit être mise en place.

- les renouvellements et nominations doivent faire partie du dispositif de nomination équilibrée entre les femmes et les hommes.

En somme, rien n'est bon dans cette loi, qui continue et amplifie la casse du service public et renforce la précarité des personnels de l'Éducation nationale.

Malika GAUDEL

Métier

Circulaire de rentrée : une priorité, ce n'est pas un cadeau...

Alors que l'an passé, JM.Blanquer avait préféré de pas faire paraître de circulaire préférant son petit livre orange, nous nous serions bien passés également de celle-ci cette année. Explications.

Voir le ministre se vanter de la création de 2300 postes supplémentaires nous laisse dubitatives au regard des baisses de ces dernières années et des besoins exprimés.

Lire que les grandes sections, CP et CE1 ne dépasseraient plus 24 élèves/classe au plus tard en 2021, c'est comme vouloir nous faire croire que le ministre Blanquer est responsable du lever du soleil chaque matin !

Si nous, enseignant·es du premier degré, ne nous sentons pas honoré·es d'être à « la première place des priorités du Gouvernement », l'absence totale du second degré à l'heure de la mise en œuvre de la réforme du bac et de LP en dit long sur le grand écart entre éléments de langage du gouvernement pour la presse et les considérations réelles pour la réussite des élèves.

Et que dire des collègues instituteur·rices, qui sont purement et simplement rayé·es de la circulaire... On peut alors imaginer qu'au moins, il·elles n'auront pas à se soumettre aux inepties gouvernementales !

Sur le fond, avec cette circulaire, rien de neuf ni de surprenant pour le ministre autoritaire. Il réaffirme avant tout sa volonté « de continuer l'œuvre engagée ».

Aucune surprise donc quant aux orientations et autres « recommandations » concernant l'acquisition des savoirs fondamentaux par toutes les élèves.

Aucune surprise à voir égrainer, niveau par niveau, les « bonnes pratiques » en matière de français et mathématiques. Ces bonnes pratiques tant décriées par la communauté éducative depuis de très nombreux mois.

Aucune surprise à lire les « bienfaits » des évaluations faites et analysées par le seul ministère. Une crainte cependant et elle est de taille : celle que les remontées à tous niveaux, circonscriptions, départements, soient rendues obligatoires. Le projet de loi Blanquer faisant son œuvre.

Une des principales nouveautés relevées dans cette circulaire se situe dans le passage sur la maternelle. Et une chose est sûre : tout ceci s'apparente au fantôme des programmes de 2008.

Et si la CGT Educ'action se réjouit de voir qu'il y a une volonté de formation conjointe avec les ATSEM, elle dénonce le recentrage des apprentissages sur le vocabulaire, la phonologie et les mathématiques. Cela ressemble fort à une pré-élémentarisation de la maternelle que nous avons déjà dénoncée. En effet, si certains élèves peuvent manquer de vocabulaire, il est incontestable qu'un travail structuré du vocabulaire sans diminution d'effectifs et sans accompagnement

Une des principales nouveautés relevées dans cette circulaire se situe dans le passage sur la maternelle. Et une chose est sûre : tout ceci s'apparente au fantôme des programmes de 2008.

(Suite page 8)

(Suite de la page 7)

des enseignant·es n'aura que peu d'efficacité.

De même, si l'exposition aux langues étrangères dès le plus jeune âge constitue un bénéfice, cette idée perd tout son sens si les enseignant·es n'ont pas une formation solide dans ce domaine et s'il·elles ne pratiquent pas des séances dans des classes surchargées.

Avec 13 lignes dédiées (dont 4 sur la chorale), le ministère semble indiquer son intérêt pour l'éducation artistique et culturelle et pour sa place à l'école. D'autant que la culture serait un outil pour « *cultiver les sentiments positifs envers les autres* ». Malgré tout, dans la mesure où les objectifs prioritaires doivent s'inscrire dans les programmes, le pire est à craindre : emprunter des livres de vocabulaire, ou chanter la Marseillaise... De drôles et de douteux projets artistiques en vue d'émanciper les élèves...

Dans sa conclusion, le ministre semble croire que ses injonctions vont favoriser bien être au travail, esprit d'initiative et responsabilité des personnels. Cela relève plus de la pensée magique ou incantatoire car il est ironique de se targuer du bien-être au travail alors même que l'on vise à fusionner CHSCT et CTSD ou qu'on veut réduire la liberté de chaque personnel à user de sa liberté pédagogique. De même, le renforcement du poids des évaluations et de l'étude de leur résultat par les circonscriptions est carrément antinomique avec l'esprit d'initiative tant espéré.

En conclusion, **la CGT Educ'action considère que cette circulaire de rentrée est à nouveau une mauvaise nouvelle pour l'École, les élèves et les enseignant·es. On assiste à une nouvelle étape de la volonté de mettre au pas une École qui se ternit, où les couleurs sépia d'un ancien temps ressurgissent.**

**Chrystel LEVARDON
& Malika GAUDEL**

Cette circulaire de rentrée est à nouveau une mauvaise nouvelle pour l'École, les élèves et les enseignant·es. On assiste à une nouvelle étape de la volonté de mettre au pas une École qui se ternit, où les couleurs sépia d'un ancien temps ressurgissent.

ARTICLE 1 DE LA LOI BLANQUER

« SOIS PROF
ET TAIS TOI ! »



**LIBERTÉ D'EXPRESSION
PUBLIQUE SUR L'ÉCOLE !**

AESH

Nouvelle circulaire AESH : une avancée qui masque une régression

Après une pseudo-concertation ministérielle désastreuse annonçant le projet de loi Blanquer sur l'école inclusive, le ministère propose une nouvelle circulaire sur le cadre de gestion des AESH encore une fois peu favorable à ces personnels. Cette circulaire 2019-090 parue au BO du 6 juin 2019 a fait l'objet de 3 réunions avec les organisations syndicales, au cours desquelles le ministère prétendait améliorer la situation des AESH sans toutefois toucher au cadre budgétaire ni aux textes actuels qui limitent, entre autres, toute évolution salariale. La vigilance des syndicats a permis l'évolution sur quelques points et le frein sur certaines régressions, malheureusement fort insuffisante.

Même si la circulaire s'autorise quelques maigres avancées qui ne permettent pas aux AESH de sortir de la précarité, elle s'avère être une anticipation des régressions majeures que préconise le projet de loi Blanquer. Il semble clair que les revendications des AESH, portées notamment par la CGT Educ'action et son collectif AESH National, ne sont toujours pas entendues malgré les mobilisations de ces derniers mois. La poursuite du mouvement reste donc primordiale pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

Préambule de la circulaire

Les premières lignes de la circulaire sont une véritable **propagande ministérielle** sur une certaine vision politique de l'école inclusive : des prétendues avancées majeures tant pour les AESH que pour les élèves en situation de handicap **alors que la plupart des contrats CUI ne sont pas renouvelés depuis le début de l'année et que le ministère accentue la mutualisation pour combler l'insuffisance d'AESH...**

Les "fondements d'une gestion pérenne et valorisante des AESH" ne sont **qu'effets d'an-**



nonce tant que les AESH n'auront pas de statut.

En réunion, le ministère a annoncé de nouvelles concertations pour faire évoluer les actuels décrets et grilles salariales. Il prétend vouloir rapprocher la gestion des AESH de celles des contractuels enseignants.

Ce n'est pas vraiment le chemin poursuivi...

Les AESH, une marginalisation institutionnelle...

Le ministère se targue de renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative.

Aucun budget majeur n'est alloué pour une réelle évolution des postes AESH, le ministère poursuit donc la politique instaurée depuis le 11 février 2005 : le bricolage autour d'une fonction pourtant au cœur de l'inclusion et indispensable à l'Éducation Nationale...

(Suite page 10)

(Suite de la page 9)

Pour ce faire, il apporte quelques mesures importantes qui allègeront le quotidien des AESH comme le NUMEN, l'accès à un mail (et donc au vote), à la salle des personnels, aux différents outils et documents utiles à l'accompagnement des élèves concerné·es...

La circulaire introduit aussi la possibilité pour les AESH de participer aux échanges et réunions concernant le·la ou les élèves accompagné·es. Une nouveauté aussi dans une rencontre prévue en début d'année entre l'AESH, ses élèves, un·e autre représentant·e de l'équipe éducative et la famille voire si possible l'AESH sortant·e.

Sauf que, sans statut et sans formation reconnue par l'équipe éducative, l'AESH reste une pièce rapportée, non considérée et peu écoutée.

La circulaire n'introduit aucune avancée pour la prise en charge des frais de déplacement : les académies mettent en place des systèmes de remboursements au-delà d'un certain nombre de kilomètres ou mettent des mois, voire des années pour rembourser des frais kilométriques dus à des formations. **Là encore, la situation précaire des AESH est totalement dédaignée.**

Aucune véritable avancée non plus pour les missions des AESH. Mais une circulaire de la DGESCO serait en préparation pour définir les missions des AESH. **Celle-ci n'a pas été communiquée aux organisations syndicales.**

La CGT Educ'action exige un vrai métier avec un statut de fonctionnaire d'État permettant aux personnels d'accompagnement de sortir de la précarité et d'avoir une réelle reconnaissance au sein de la communauté éducative.

Les AESH, personnels sous pression...

Si la circulaire affirme [point 1] "Quel que soit le signataire des contrats, la gestion des AESH relève de la responsabilité des services académiques", celle-ci maintient la possibilité d'un recrutement direct par les chefs d'établissement [2.2]. **Ce deuxième recrutement est source d'inégalités, d'erreurs de gestion et de pression supplémentaires pour les AESH.**

Lors de l'examen de sa loi au Sénat, le ministre parle de souplesse nécessaire par le recrutement local ce qui contredit l'annonce du ministère voulant à terme un recrutement uniquement par les rectorats. Celle-ci maintient la possibilité d'un recrutement direct par les chefs d'établissement [2.2]. **Encore une fois, nous restons dans un flou délibéré avec des contradictions successives qui laissent la porte ouverte aux abus des employeurs·euses.**

La CGT Educ'action exige dans l'immédiat l'arrêt des recrutements directs par les chefs d'établissement.

Quel que soit l'employeur·euse, la circulaire [point 1] établit que les services académiques pilotent le recrutement, suivent l'ensemble des AESH en terme d'adéquation expérience et affectation, réexamen de la rémunération et accès au

CDI,... mais n'attribue pas les moyens permettant de développer ces services académiques de gestion en personnels formés et nombreux. **Les AESH se retrouvent souvent sans réponses, sans aide ni point d'appui avec un retard dans le traitement de leur dossier.**

La CGT Educ'action exige dans l'immédiat la consolidation de la gestion des personnels notamment par l'augmentation des personnels administratifs de ces services dans le respect de la dignité des agents.

Des CDD de 3 ans, une avancée de pacotille...

C'est une des principales nouveautés de la circulaire. Le point 2.2 indique que tout renouvellement ou nouveau contrat se fait à présent sur un contrat de 3 ans renouvelable une fois avant la promesse du CDI.

La proposition de contrats 3 ans ne convient pas forcément à tous les personnels qui, dans l'attente de retrouver un emploi pérenne en accord avec leurs qualifications, exercent la fonction d'AESH - cette fonction n'ouvrant pas à de grandes perspectives de carrière. Sachant aussi que la seule solution pour arrêter ces contrats est la démission, nombre d'AESH s'inquiètent de devoir s'engager dans un contrat 3 ans. De plus, bien que le ministère nous ait affirmé que ces contrats seraient de nouveaux contrats, il introduit le terme de "renouvellement" présupposant une obligation de signer par peur d'être considéré·es

(Suite page 11)

(Suite de la page 10)

comme démissionnaire et de ne pas toucher le chômage.

Aucune perspective de sérénité n'est donc envisagée pour les AESH : nous sommes loin de la pérennisation et de la professionnalisation du métier attendues.

Nous restons donc sur 6 années de période d'essai qui ouvrent à un éventuel accès au CDI. **C'est à peine une avancée, dans la mesure où les conditions salariales et d'emploi restant toujours aussi précaires, et le professionnalisme des AESH toujours aussi peu reconnu.**

La CGT Educ'action exige la création, pour les AESH, d'un statut de fonctionnaire de catégorie B - sans condition de diplôme, de concours ni de nationalité - ainsi que leur titularisation.

Dans l'immédiat, nous exigeons a minima la pérennité garantie de l'emploi par un CDI dès le recrutement.

L'accès au CDI, une gaëure...

Les conditions d'accès au CDI [2.3] restent inchangées : 6 années de contrat AESH sans interruption supérieure à 4 mois et pas de certitude d'être recruté en CDI, "dans l'intérêt du service". De plus, le ministère exclut toujours les années de CUI dans le calcul de l'ancienneté.

La CGT Educ'action rappelant la disparition maintien minimal de la quotité antérieure lors du passage en CDI inscrit dans la circulaire 2014, le ministère parle d'oubli avant de l'occulter totale-



ment de la nouvelle circulaire.

C'est une régression avec cette maigre garantie qui disparaît pouvant obliger les AESH à refuser leur passage en CDI...

La CGT Educ'action exige la suppression des contrats aidés et le réemploi en AESH de tous ces personnels avec prise en compte de leurs années CUI/PEC dans le calcul de l'ancienneté, sans baisse de salaire. Elle revendique la portabilité du CDD et du CDI en cas de changement d'affectations.

Salaires, un mépris affiché...

Le mépris du ministère face aux AESH s'accroît par une proposition d'augmentation de leur salaire misérable de seulement quelques euros pour certaines par une modification de la grille salariale indicative de 6 points d'indice supplémentaire à chaque niveau.

Il maintient le recrutement à l'indice plancher (indice 325 actuellement) mais indique une revalorisation tous les 3 ans en lien avec l'entretien professionnel. Seule une préconisation de réexamen dès

la fin de la première année est notifiée.

Nous restons dans une précarité qui s'installe à vie, avec une retraite misérable et aucune perspective de carrière. Ne nous étonnons pas d'un certain manque d'enthousiasme pour embrasser ou poursuivre cette fonction !

Le ministère annonce que s'ouvrira dans un second temps une négociation plus ambitieuse sur le décret salarial.

Lorsque l'on constate les conditions du prétendu "dialogue social", on est en droit de s'inquiéter de ce que pourrait être une concertation plus ambitieuse.

La CGT Educ'action exige un recrutement avec un salaire de début de carrière d'1,4 fois le SMIC.

Temps de travail invisible, le dindon de la farce...

La reconnaissance du travail invisible des AESH était une des rares pistes ouvertes par le ministère, issue des revendications AESH.

Le temps de travail sera donc calculé sur 41 semaines au minimum [2.6 et 3.4]. La différence entre 36 semaines de l'année scolaire et 41 semaines de temps de travail doit correspondre à la prise en compte du travail invisible [3.4], sauf que le ministère s'empresse de rajouter la formation sur ce temps (de préférence hors temps d'accompagnement [4]).

Il en résulte que les formations se feront sans doute pendant les vacances scolaires au détriment de la prise en compte de la pénibi-

(Suite page 12)

(Suite de la page 11)

lité du travail, des situations familiales notamment de femmes seules avec enfants ou des personnels qui cumulent d'autres emplois pendant ces vacances.

Encore une fois, mépris, condescendance et indifférence du ministère pour une fonction soi-disant indispensable à l'inclusion... Cette promesse devient une vaste farce qui, telle qu'elle est proposée, laisse une grande liberté aux académies et chefes peu scrupuleuses pour des dérives de toutes sortes.

Nous avons cependant obtenu que la circulaire indique clairement que le temps d'accompagnement ne peut être lissé sur les 41 semaines [3.4].

Un bien maigre point d'appui pour faire cesser les pratiques et dérives abusives d'annualisation de certaines académies ou de chefes d'établissement.

La CGT Éduc'action exige des obligations réglementaires de service (ORS) d'AESH pour un temps plein et un salaire à 100% pour 24H comprenant la côte-à-côte élève et les heures de concertation, de préparation, de formation et de régulation.

Les PIAL, symbole de la régression...



©Aster - www.dessindepresse.com

La circulaire, en application des objectifs ministériels de développement des PIALs, introduit la possibilité d'être affecté·e sur un PIAL. Nous restons opposés·es aux PIAL qui, en accentuant la déconcentration de gestion, ne pourront qu'aggraver les inégalités, la pression hiérarchique et les conditions de travail subies par les AESH, notamment en multipliant leurs affectations ainsi que la mutualisation. Cette dernière semble d'ailleurs une évidence pour les futurs contrats AESH.

Nous assistons donc à une déprofessionnalisation des AESH et la fin d'une inclusion efficace et de qualité.

Bien que nous ayons réussi à faire inscrire que le temps de trajet entre les différents lieux d'exercice du PIAL fasse partie de l'emploi du temps, le ministère ne l'a pas pris en compte pour les multi-affectations en dehors d'un PIAL.

Encore une disparité qui affectera les conditions de travail des AESH !

La CGT Éduc'action exige l'arrêt immédiat de la mise en place des Pôles Inclusifs d'Accompagnement Locaux (PIAL).

Les affectations, une tartufferie de plus...

Nous avons obtenu que la circulaire stipule, au 3.1, qu'il est tenu compte pour leurs affectations "de leurs compétences, de leurs parcours (formations suivies...), de leurs souhaits en termes d'affectation géographique et de leurs préférences (exercice des fonctions auprès d'élèves du 1er ou du 2nd degré par exemple), notamment au regard de leurs situations personnelles". **Cette avancée vers un réel mouvement d'affectations dans lequel les vœux des AESH reste un simulacre tant que le mi-**

(Suite page 13)

(Suite de la page 12)

ministère refuse d'inscrire cela dans la compétence des CCP [2.8] et d'obliger les académies à mettre en place une réelle procédure.

La CGT Educ'action exige une réelle procédure de mouvement pour les AESH avec l'examen de l'ensemble des affectations en CCP.

L'évaluation des AESH, encore un affront...

La circulaire [2.7] recadre quelque peu la procédure d'évaluation des AESH en précisant que celle-ci relève des supérieur·es hiérarchiques uniquement (IEN ou cheffe d'établissement) et rappelle la procédure de recours. Cela est un point d'appui pour mettre fin à certaines dérives comme l'évaluation faite par les CPE ou secrétaires académiques.

Néanmoins, malgré nos sollicitations appuyées, elle réintroduit la possibilité de prendre attache du ou des enseignant·es pour évaluer la manière de servir de l'AESH, ceci sans faire de rapport. Nous sommes en désaccord sur ce point : en effet, les enseignant·es sont les collègues des AESH et ces dernier·es ne les évaluent pas en retour.

Formation, la vraie arnaque du ministère...

Si la circulaire [4] affirme le droit à la formation des AESH, celle-ci se réduit essentiellement à 60h pour les seul·es nouveaux recruté·es non titulaires de diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Pour

les autres, le ministère s'en remet aux académies pour la mise en place de modules spécifiques prévus par les plans académiques et départementaux de formation.

C'est un accès libre aux disparités académiques et départementales.

Une nouveauté non présentée ni discutée pendant les 3 réunions apparaît : l'existence d'une plateforme numérique nationale CAP ÉCOLE INCLUSIVE dès septembre 2019. Nous craignons que cette plateforme numérique ne soit qu'une plateforme d'informations peu en adéquation avec le terrain et qu'elle ne serve de prétexte au ministère pour affirmer la mise en place d'une formation continue pour les AESH. De plus, vu le salaire de misère des AESH, beaucoup d'entre elle·ils n'ont pas internet ou ne pourront pas forcément accéder à des ordinateurs sur leur lieu de travail, pendant leur temps salarié.

Dans l'absence de moyens dévolus à la formation, les AESH risquent de devoir continuer à s'auto-former par leurs propres moyens.

La CGT Educ'action exige une formation professionnelle initiale qualifiante à la hauteur des nombreuses connaissances et savoir-faire que requiert le métier, en particulier une formation aux différentes formes de handicap, en tant que fonctionnaire stagiaire

dans des Écoles supérieures des professionnels de l'éducation.

Conclusion

Cette circulaire maintient les AESH dans leurs conditions de personnels précaires, sans garanties ni sécurité de l'emploi ni salaire à la hauteur de leur travail. L'agitation de cette dernière année autour de la pseudo-concertation, du projet de loi Blanquer, des promesses d'avancées majeures pour améliorer les conditions de travail des AESH pour une inclusion réussie de ces personnels ainsi que des élèves en situation de handicap, s'avère n'être qu'effets d'annonce et boniments dignes d'une lignée politique gouvernementale qui priorise le quantitatif au qualitatif et méprise le social au profit d'économie budgétaire. Aucun budget majeur n'est alloué pour une réelle évolution des postes AESH, le ministère poursuit donc la politique instaurée depuis le 11 février 2005 : le bricolage autour d'une fonction pourtant au cœur de l'inclusion et indispensable à l'Éducation Nationale...

Les AESH, échaudé·es, tenaces, fier·ères de leur emploi, continueront donc leur mobilisation sans répit pour une véritable amélioration de leurs conditions de travail !

**LA CGT VOUS
SA FORCE C'EST VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS !**

Droits des personnels

Dans l'académie de Créteil, les droits des non-titulaires enfin respectés !

Depuis avril 2017 (à la suite du décret du 29 août 2016, et la circulaire d'application de mars 2017), la CGT Educ'action de l'académie de Créteil n'a eu de cesse d'exiger l'égalité de traitement salarial des collègues non-titulaires du premier degré avec celui des non-titulaires du second degré.

Ce sont donc actuellement 160 collègues appelé-es à signer des avenants à leurs contrats dans le cadre d'une promotion indiciaire, avec effet rétroactif selon leurs dates d'entrée dans l'académie.

Ce sont également 10 collègues appelé-es à signer leurs CDI, dont 2 avec un retard de plus d'un an.

Depuis avril 2017 (à la suite du décret du 29 août 2016, et la circulaire d'application de mars 2017), la CGT Educ'action de l'académie de Créteil n'a eu de cesse d'exiger l'égalité de traitement salarial des collègues non-titulaires du premier degré avec celui des non-titulaires du second degré.

En juin 2017, après validation en comité technique académique, nous avons obtenu le placement des collègues du premier et du second degré sur la même grille salariale de catégorie 1 et l'assurance d'une promotion indiciaire tous les trois ans pour toutes et tous. Si une première mise en conformité avait bien été réalisée sur les contrats signés pour la rentrée 2017, depuis plus d'un an, malgré nos nombreuses relances et demandes d'audiences, le rectorat et les DSDEN de l'académie de Créteil tardaient à appliquer cette dernière résolution académique. Allant même parfois jusqu'à prétendre, qu'aucun-e collègue non-titulaire du premier degré n'avait plus de trois ans d'ancienneté.

Ce sont ces éléments qui ont conduit les élu-es de la CGT Educ'action, conforté-es comme organisation majoritaire pour les enseignant.es, PsyEN et CPE non-titulaires à Créteil aux dernières élections professionnelles, à refuser de siéger en CCP dite de promotion indiciaire et de cédésation du 26 mars dernier, les DSDEN 93 et 94 n'ayant, une fois de plus, pas fourni les lis-

tings des collègues éligibles à une promotion indiciaire et en droit de signer leur CDI dans le premier degré.

Notre action a porté ses fruits !

Suite à ce refus, les élu.es de Seine-Saint-Denis furent immédiatement, malgré une année de demande laissée sans suite, reçus en audience à la DSDEN 93, qui emploie la grande majorité des enseignant.es non-titulaires du premier degré de l'académie, soit plus de 500 collègues.

Lors de la CCP de report du mois d'avril nous avons pu valider la cédésation de 10 collègues de Seine-Saint-Denis et la promotion indiciaire de 150 collègues du premier degré, avec un effet rétroactif et un rappel de salaire au 01/09/2017 soit un tiers d'entre eux, principalement sur la Seine Saint-Denis mais aussi dans le Val de Marne.

Ce sont donc actuellement 160 collègues appelé-es à signer des avenants à leurs contrats dans le cadre d'une promotion indiciaire, avec effet rétroactif selon leurs dates d'entrée dans l'académie.

Ce sont également 10 collègues appelé-es à signer leurs CDI, dont 2 avec un retard de plus d'un an. Afin d'éviter tout retard supplémentaire, nous avons validé les listings fournis, tout

(Suite page 15)

(Suite de la page 14)

en en nous réservant le droit de porter à la connaissance des services les éventuels « oublis » ou « erreurs de calcul ».

Dans l'académie de Créteil, ce sont donc ces deux principales règles qui ont été obtenues par les élu-es de la CGT Éduc'action :

- **Signature du CDI suite à 6 CDD consécutifs d'un an, dans la Fonction publique, comme cadre A, sans rupture de plus de quatre mois entre deux contrats.**

• Promotion indiciaire tous les trois ans d'exercice dans l'académie de Créteil.

L'action syndicale a fini par payer, ce qui motive pour les luttes à venir !



Droits des personnels

Le Havre (76) : quand la lutte paie !

Une directrice, inquiétée pour avoir critiqué la loi Blanquer, a vu les menaces pesant sur elle disparaître grâce à la mobilisation.

Une maladresse et un contexte difficile

Une directrice de maternelle du Havre a commis une erreur durant la mobilisation contre la loi Blanquer dite « Pour une école de la confiance » : elle a envoyé un mail aux parents d'élèves de son école dans lequel elle critique ouvertement le projet de loi. Deuxième problème : parmi les destinataires, figurait un personnel de la mairie du Havre. Et la mairie a transmis le mail à la DSDEN...

Alors que Le Havre était très mobilisé, cette maladresse est arrivée à point nommé pour le nouveau directeur académique qui cherchait à poser son autorité. Mais plus grave : les relations entre la ville du Havre et les

écoles étant mauvaises depuis des années, la ville, qui rêve de diriger les écoles, a profité de l'occasion pour fragiliser une directrice. Un cocktail parfait pour frapper dur. Une intersyndicale s'est créée entre la CGT-Éduc'action et le SNUipp-FSU du Havre. Avec son accord, un courrier est rédigé, à la DSDEN pour l'avertir de l'existence des difficultés personnelles de la collègue.

Êtes-vous syndiqué(e) ?



(Suite page 16)

(Suite de la page 15)

Finalement la sanction tombe : un blâme et une « obligation » de participer au mouvement. La direction académique a décidé d'opter pour un bras de fer avec les enseignant·es du Havre.

Un conseil municipal houleux

Très vite, la solidarité s'est mise en place et, le 30 avril 2019, pendant plus d'une heure, le deuxième maire depuis le départ d'Édouard Philippe à Matignon, a dû faire face, pour son premier conseil municipal, à une centaine d'enseignant·es. Interruption de séance, sons de cymbales et clochettes et sous les cris de « délation ! », les manifestant·es ont rendu le conseil parfaitement inaudible.

L'opposition a rédigé une motion demandant à la direction académique de revenir sur cette décision. La motion est votée en fin de conseil et bien évidemment rejetée. Mais la presse est là. Les enseignant·es font du bruit et la mairie du premier ministre est une nouvelle fois sous les feux de la rampe. Les médias nationaux reprennent l'évènement. En réponse aux journalistes, la directrice de cabinet de la rectrice est formelle : en aucun cas la directrice ne peut avoir deux

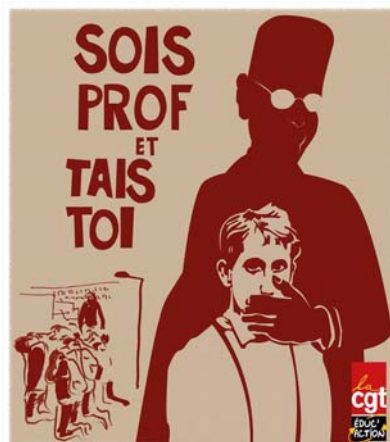
sanctions, elle aura donc un blâme. Et elle précise qu'il lui a été demandé, « dans son intérêt », de participer au mouvement.

Une solidarité victorieuse

Aussitôt la CGT-Éduc'action 76 a demandé par mail à la direction académique de confirmer ces propos. S'ensuivent des négociations par téléphone particulièrement tendues et la DSDEN campe sur ses positions. La directrice devrait quitter son poste. Dans le cas où elle ne participerait pas au mouvement, elle serait rayée de la liste d'aptitude ce qui est la condition pour pouvoir occuper un poste de direction. Or, la DSDEN est formelle : ceci ne correspond pas à une sanction au sens juridique du terme. C'est ainsi que le directeur académique comptait arriver à ses fins.

Mais au Havre, les enseignant·es sont solidaires et déterminés. L'intersyndicale fonctionne bien et chacun·e est intervenu·e judicieusement. Le directeur académique a finalement été contraint de faire machine arrière. Il aura appris à ses dépens que la solidarité et la résistance existent encore !

Cécile DU MERLE
(CGT Educ'action 76)



Retrouvez-nous sur Internet :

<http://www.cgteduc.fr/>

<http://cgteduc'action1d.ouvaton.org/>



Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom (Mme, M.) Prénom

Adresse personnelle

Code postal Localité

Tél Mél@

Département d'exercice :

À remettre à un·e militant·e CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous
CGT Educ'action 263, rue de Paris Case 549 93515 MONTREUIL cedex