LA VIE DE L'ACADÉMIE DE DIJON

1 AN D'ÉTAT D'URGENCE… QUOI D'NEUF ?

EDITO

Il y a tout juste un an, dans la confusion et la précipitation, le gouvernement annonçait la mise en place d'un confinement pour faire face à la pandémie de la Covid 19. Cette annonce avait pris de cours toute la population, et plus encore les personnels de l'Éducation Nationale - mis à part les tartuffes du ministère et des rectorats qui assuraient à grands coups de sortie médiatique que tout était prêt. Depuis un an, nous sommes toutes et tous confronté.és aux nombreuses incohérences et décisions prises par le Conseil de défense qui, au passage, s'assoit sur la représentation nationale. Depuis un an, les citoyens et citoyennes ne cessent de constater les dégâts de dizaines d'années de politiques libérales et néo-libérales : destruction des services publiques de Santé (pénurie de lits dans les hôpitaux, manque de personnel médical pour soigner et vacciner…), destruction des outils de production (masques, médicaments, vaccins) ou encore des services d'Éducation (équipements numériques insuffisants, personnels de remplacement manquants, locaux inadaptés aux crises sanitaires…).

Dans l'Éducation Nationale, les personnels, suspendus aux annonces de BFMTV concernant les évolutions du protocole, se sentent méprisés (n'en déplaise à la secrétaire générale de l'académie) et les conditions de travail continuent de se dégrader. 1883 suppressions d'emplois ont été annoncées dans le secondaire, dans la continuité des politiques menées par Jean-Michel Blanquer depuis 2017. Une politique inacceptable et irresponsable alors même que la rentrée 2021 ne sera pas normale puisqu'elle arrivera après une année scolaire encore chamboulée par la Covid19.

Dans l'académie, la saignée est une nouvelle fois importante : - 113 postes ! Les crispations autour de la Dotation Horaire Globale et de son utilisation, la mobilisation dans les établissements, les demandes d'audiences et journées de mobilisation se multiplient depuis janvier. Les explications données par les autorités académiques le 26 janvier ne nous ont pas convaincus et nous discernons très bien les conséquences des suppressions de postes annoncées : augmentation des effectifs, suppression des options, multiplication des services partagés, explosion des HSA…. Pourtant en 2020, comme en 2018, Blanquer a rendu plus de 200 millions d'euros non consommés dans son ministère. Les moyens sont donc présents pour aller au-delà des arbitrages habituels en proposant l'augmentation de l'enveloppe rectorale.

La CGT Éduc'action Dijon est déterminée à continuer de demander un plan d'urgence nationale mais aussi académique qui puisse permettre la construction d'une École qui ne répondrait pas uniquement aux enjeux démographiques et économiques mais qui replacerait sur la table les conditions d'apprentissage des élèves et les conditions de travail des personnels.

Emparons-nous de ce printemps qui s'ouvre devant nous, mobilisons-nous massivement pour qu'enfin l'Éducation redevienne une priorité ! *J. RAILLARD*

Sommaire

Page 1 : Édito
Page 2 : La force du collectif
Page 3 : Effectifs bac pro/Prime
Page 4 : Évaluations étab.
Page 5 : Mutations
Page 6 : Élections TPE
Page 7 : Brève de Bahut/PIAL
Page 8 : Bilan stages

N° 139

Mars 2021
Déposé le 26-03-21

La vie de l'académie
UASEN CGT
EDUC'ACTION
2 rue du parc
71100 Chalon sur Saône
Site : ww.cgteducdijon.org
E-mail : dijon@cgteduc.fr

N°CPPAP 0122 S 07066
Dir. Publ. : J. Raillard
Imprimé par nos soins
Bimestriel prix 1€

CHALON PPDC
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

VERS LA FORCE DU COLLECTIF ?!!

Comme chaque année, les établissements scolaires du 1er et du 2nd degré sont passés à la moulinette ministérielle et rectorale concernant les moyens qui leurs sont alloués. La recette est simple, faire toujours plus et mieux pour les collègues avec moins d'heure poste !

Chaque année des collègues se mobilisent là où la saignée fait le plus mal. Grève, audience, mobilisation avec les parents, sont leurs armes. La lutte souvent est payante, mais elle est souvent amère quand elle s'accompagne de la réponse « joker » de l'institution : « ce que nous vous donnons, nous le prenons ailleurs puisque l'enveloppe globale est fermée par le ministère ».

La satisfaction de la revendication « plus de moyens pour l'éducation nationale » ne se trouve donc pas dans les actions isolées, mais dans des actions fédératrices, pour demander la hausse de l'enveloppe globale. Des collègues du Maconnais se sont penché·es sur la question, et on décidé de mettre au point une motion à présenter en CA, dont le chapeau, refuse la réponse que leur fera le DASEN en audience, établissement par établissement.

Ce premier pas vers la lutte collective, veut contredire le fait qu'il n'y aurait plus de moyen à allouer, quand notre ministre fait des économies. Et à l'enveloppe fermée qui sera avancée comme chaque année, nous lui répondrons … Quoi qu'il en coute Messieurs les représentant de l'institution !!

Un rassemblement le 10 mars s'est tenu en 71 devant l'inspection, et les participants ont déjà pris rdv pour le rassemblement devant le rectorat, le 23 mars 2021

C. CADOT

Les élus au CA ont décidé d'exprimer leur colère devant la dégradation généralisée des conditions d'études et de travail depuis plusieurs années.

Alors même que l'on prévoit une augmentation significative du nombre d'élèves (+ 45 000), nous assistons à une suppression de 1880 postes (- 113 dans l'académie de Dijon). Ces suppressions s'accompagnent d'une augmentation des heures supplémentaires qui conduit à ce que les enseignants occupent des postes partagés sur plusieurs établissements, dégradant ainsi les conditions d'enseignement. En outre, en 2020, le ministre de l'éducation nationale a rendu 640 millions d'euros sur le budget prévu.

Pourtant, les besoins sont énormes et urgents : nous observons une augmentation très forte des inégalités scolaires, accrues par la crise sanitaire, le confinement. Nous constatons chaque jour de plus en plus de cas d'enfants et de jeunes en détresse scolaire, en décrochage par rapport au rythme des apprentissages car les programmes scolaires n'ont pas été allégés malgré le contexte sanitaire. Enfin, on nous annonce une hausse du seuil d'élèves par classe en 6ème (de 28 à 30). Ainsi, il apparaît que le « quoi qu'il en coûte » s'applique davantage à la détérioration des conditions d'apprentissage des élèves qu'à son amélioration.

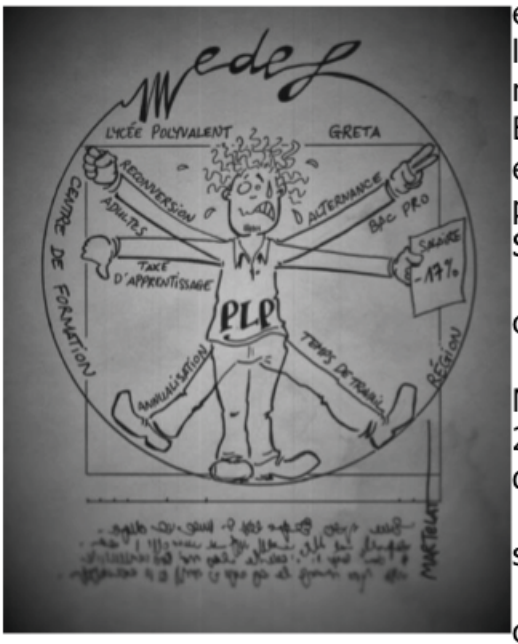
Spécificités liées à l'établissement :

Une partie de cette motion a été élaborée collectivement par l'Assemblée Générale des établissements du bassin mâconnais et sera reprise par toutes les motions qui seront déposées à compter de ce jour dans les CA.

REDUCTION DE LA CAPACITE D'ACCUEIL DU BAC PRO MVA AU LYCÉE LOUIS DAVIER

Alors que débute pour sa sixième édition " *La semaine des services de l'automobile et de la mobilité* " initiée par l'association nationale pour la formation automobile (ANFA), interlocuteur emploi formation dans la branche des services de l'automobile, l'équipe enseignante a déploré la diminution de capacité de la formation sous statut scolaire de la section maintenance des véhicules automobiles option véhicules particuliers pour cette rentrée 2021. M Vatinet, proviseur, nous a indiqué que l'offre de formation professionnelle est dévolue au CFA de Branche et que les proviseurs de collège devaient assurer la promotion des CFA auprès des élèves de troisième.

La région s'appuie sur 2 critères pour diminuer la capacité d'une filière : la cohorte d'accès (de l'entrée en seconde à la terminale) et les taux de pression. Sur le lycée, deux formations étaient en ligne de mire : le BTS GTLA et le bac pro MVA. Sur le premier critère la section MVA perd 20 à 25% de ses effectifs, sur le second critère les taux de pression sont de 1,3. Il a été décidé que la section MVA verrait sa diminution de capacité effective dès la rentrée 2021. Quant au BTS GTLA, il demeure menacé dans l'avenir.



Il est désolant de constater une fois de plus, que la disparition de certaines formations professionnelles sous statut scolaire ne sont pas compensées par l'ouverture d'autres sections. L'apprentissage, concurrent direct de nos formations, n'est pas la panacée pour certains de nos élèves en grande difficulté, n'ayant pas acquis les codes et extérieurs aux réseaux d'insertion dans le monde de l'entreprise. Le contexte sanitaire n'encourage pas non plus les professionnels à recruter des apprentis dans notre département.

Force est de constater que les EPLE vont être en concurrence directe avec l'adage « c'est un prêté pour un rendu », actuellement mis en place dans les propositions d'ouvertures et de fermetures de section par la Région.

L. ROBERT

ICI RIEN, LÀ DES PRIMES…

Malgré un retard en début d'année, une prime d'équipement informatique a été versée, sur la paye du mois de février aux enseignants et Psy-EN. À tous les enseignant·es ? Non les professeur·es documentalistes en sont privés, pas de prime non plus pour les CPE. Quelle est la raison de cette différence de traitement, hormis une économie mesquine et/ou une volonté de diviser les personnels ? Officiellement la prime n'est versée qu'à celles et ceux qui n'ont pas de matériel informatique dédié sur leur lieu de travail. Comme si les professeur·es documentalistes n'utilisaient jamais leur matériel personnel à des fins professionnelles ! Ce mépris de l'institution pour les professeur·es documentalistes a conduit, notamment à leur mobilisation le 17 décembre.

« Fournir une aide à l'équipement de tous professeurs » c'est le point numéro 17 de la synthèse des propositions issues des états généraux du numérique ! Mais la prime d'équipement informatique est sans commune mesure avec le coût réel de l'équipement informatique et ne peut donc être considéré que comme un élément de rémunération, dès lors toutes et tous doivent en bénéficier.

Finalement, suite aux mobilisations, une prime sera bien octroyée, mensuellement, aux professeur·es documentalistes, cette prime est un peu supérieure à la prime informatique mais le total des primes allouées aux professeur·es documentalistes reste inférieur à l'ISOE et à la prime informatique réunies. Les CPE vont obtenir également une prime mensuelle.

Nous devons donc nous mobiliser et revendiquer non pas quelques petites primes distribuées, ici ou là, à telle ou telle partie des personnelles mais une réelle hausse des salaires et de la valeur du point d'indice.

J. PETIT

L'ÉVALUATION DES ÉTABLISSEMENTS

Quelques établissements ont déjà reçu les délégations d'inspecteurs et de chefs d'établissement pour l'évaluation nationale en janvier-février dans la Nièvre.
Les enseignants sont concernés à deux titres :
- Un entretien individuel ou en duo.
- Une visite d'observation en classe pendant un cours.

L'objectif officiel :
- Le renouvellement des projets d'établissement.
Nous posons alors la question : pourquoi déployer autant de moyens à l'échelle nationale pour actualiser un dispositif qui existe déjà ?

L'objectif officieux que nous avons mis en lumière pendant les discussions :
- Préparer l'autonomie des établissements (un des items clés de la campagne LREM de 2017), c'est à dire la marche vers la privatisation (recrutements sur fiches de postes, les chefs d'établissements qui ont des prérogatives de chefs d'entreprises...).
Il faut savoir que la grille d'évaluation en classe sert en théorie à observer les élèves. En réalité il s'agit d'une fiche d'inspection de professeurs et de leur pratique. Vous pouvez exiger de l'avoir en amont.

Exemple d'action à Château Chinon (58) et des pistes pour l'ensemble des camarades :

- Sur 20 enseignants, 15 ont manifesté leur refus d'être visités dans leur classe (il est préférable de demander une trace écrite afin de vous protéger de tout porte-à-faux). Une liste nominative a alors été transmise à la Principale. Ce ratio le permettait.

- Lors de la réunion d'ouverture, les évaluateurs ont tenté de nous intimider. Il faut bien savoir que les entretiens ainsi que les visites en classe sont FACULTATIFS. Vous pouvez invoquer le fait que tout entretien ou visite nécessitent respectivement une convocation et un préavis officiels.

- Les enseignants ne se sentant pas tous l'aplomb de dire non à cette visite au moment où l'inspecteur se présente à la porte de la classe, il serait judicieux de vous entendre pour afficher une feuille sur votre porte stipulant votre refus d'être visités et éviter ainsi toute confrontation directe avec les collègues les plus fragiles.

Grâce à cela, lors de la réunion de restitution, les évaluateurs ont déclaré ne pas pouvoir faire un rapport sur les visites faute d'échantillon suffisant.
Malheureusement davantage de collègues ont accepté de participer aux entretiens. En voici la conséquence :
- Les collègues n'ayant pas parlé de notre statut prioritaire, il nous a été reproché de ne pas avoir eu l'impression que nous étions un collège REP et que nous n'en utilisions selon eux pas les moyens (il s'agira de ce que vous direz mais aussi de ce que vous ne direz pas). Notamment parce que nous avons des résultats scolaires assez satisfaisants à l'échelle du département. Ainsi, si vous avez de bons résultats cela signifie pour eux que vous avez trop de moyens et on vous les retirera.
- A contrario au collège de Luzy, plusieurs points ont été pointées plus négativement. Cette fois, les collègues n'étaient pas en manque de moyens mais de mauvais enseignants d'après les évaluateurs.

S. RESSENCOURT

MUTATIONS : BILAN, RECOURS ET PERSPECTIVES

Le mouvement inter académique 2021 s'est déroulé, pour la deuxième fois, sans le contrôle des organisations syndicales. Les résultats ont été annoncés les 2 et 3 mars dernier. Mathématiquement une baisse du nombre de places ouvertes aux concours entraîne une baisse des possibilités de mutation. Et cela se traduit par des déceptions pour un grand nombre de collègues.

Les agents qui ne sont pas satisfaits par leur affectation peuvent se sentir isolés face à un processus de mutation devenu opaque. Cependant et suivant certaines modalités, une possibilité de recours est possible.

La CGT Educ'Action, organisation syndicale représentative nationalement, peut vous accompagner dans vos démarches de recours, n'hésitez pas à contacter le bureau des élu.es nationaux à l'adresse suivante : unsen.elus@ferc.cgt.fr ou au 01 55 82 76 51 ou 52

Après les opérations de mutation inter académique et à partir du 22 mars pour le second degré, ce sera le temps de la mutation intra académique. La CGT Educ'action est à vos côtés à toutes les étapes de ce mouvement, ci-dessous les dates des permanences, n'hésitez pas à nous solliciter.

Permanences des élus	
DATE	**Modalités**
Mercredi 24 mars	Visio 18H
Jeudi 25 mars	Permanence téléphonique CHALON et DIJON
Vendredi 26 mars	Permanence à CHALON
Lundi 29 mars	Visio 18H
Jeudi 1er avril	Permanence téléphonique CHALON et DIJON
Permanences DIJON SDEN CGT Educ'action 21 Bourse du travail 17, rue du Transvaal 21 000 DIJON - Tel : 03 80 37 14 08 **Permanences CHALON** SDEN CGT Educ'action 71 Maison des Syndicats 2, rue du parc 71 100 CHALON / SAÔNE -Tel : 03 85 46 09 07	
E-mail des élus CAPA : elus@cgteducdijon.org	

C. BERNIZET

BREVE DE BAHUT

Parmi les 113 postes perdus dans le 2nd degré dans notre académie :

Dans l'Yonne :
* Lycée Saint-Germain : 2 suppressions de poste PLP (GA et lettre histoire)
* Lycée Louis Davier : 3 suppressions de poste dont 2 au lycée et 1 à la SEP

En Saône et Loire :
Collège Louise Michel (71)
La dotation affectée au collège est encore en baisse et ce sont deux divisions qui étaient fermées à la base. En jouant sur les dédoublements, c'est finalement une seule division qui est perdue, la répartition étant votée en CA. Pour autant c'est une dizaine de disciplines qui est impactée par les postes partagés. Pour certaines ce sont seulement 4 ou 5 heures qui restaient à faire au collège. A peine une semaine plus tard, nous apprenions la fermeture de 3 postes en histoire-géographie, mathématiques et SVT. Les enseignant·es se mobilisent, ont envoyé un courrier et une demande d'audience au DASEN, ont interpellé les parents et les élu·es, et organisent un rassemblement devant le collège mardi 16 mars.

N'hésitez pas à nous communiquer vos brèves de bahut : dijon@cgteduc.fr

S. GAUDILLÈRE

FONCTIONNEMENT D'UN PIAL DE LP

Le PIAL du lycée Louis Davier à Joigny intervient essentiellement sur 2 établissements : le lycée et l'EREA « Jules Verne ». A la rentrée 2020 sur huit AESH recruté·es, deux étaient affecté·es à l'EREA et au dispositif ULIS, les autres étant affecté·es au lycée. Tous·tes n'ont pas la même quotité horaire hebdomadaire, pour certain·es cette quotité est fixée à 75% et d'autres à 60%. Leurs conditions de travail sont différentes et se sont nettement détériorées depuis l'application du protocole sanitaire mis en place dès le mois de novembre. Les élèves étant accueillis en groupe par moitié de semaine et par roulement, ces AESH sont réaffecté·es sur des élèves dont elles·ils n'ont pas la charge habituellement, ce qui peut monter leur charge de travail jusqu'à 11 élèves ! De plus, leur situation se trouve nettement dégradée avec les départs des élèves en PFMP ; elles·ils ne ne peuvent plus les suivre et doivent reporter leur travail sur d'autres élèves en fonction des besoins qui évoluent constamment : *« Il est nécessaire de s'adapter sans cesse, avec des emplois du temps qui peuvent changer d'une semaine sur l'autre, et des élèves à prendre en charge qui ont du mal à s'adapter au changement car nous ne travaillons pas tous de la même façon , cette situation a forcément un impact sur leur scolarité »*. Sans compter le travail invisible de ces personnels : la rédaction de bilans individuels détaillant la prise en charge des jeunes à faire remonter deux fois par semaine (le mercredi et le vendredi), les ESS après 17h15 et pas toujours comptabilisés comme du temps de travail…

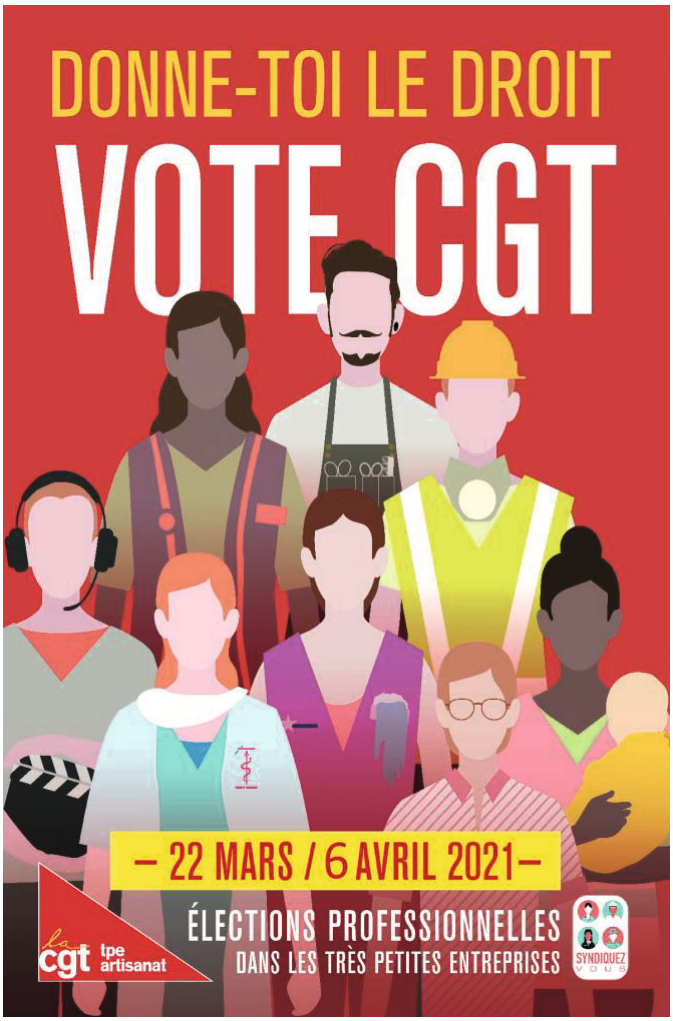
Comment s'épanouir dans un tel métier quand la pression est constante, les absences très mal vues même si elles sont justifiées, les demandes de formations systématiquement éludées, des emplois du temps difficilement conciliables avec des prises de rendez-vous médicaux, des allers-retours fatigants pour certain·es entre le lycée et l'EREA sur une même demi-journée, des pressions à l'approche des examens, et l'impression de ne jamais en faire assez ! et ceci pour un salaire de misère… Le DASEN affirme que seule l'extension des PIAL pourrait déboucher sur une professionnalisation des ces personnels… Mais de qui se moque-t-on ? Ne sont-elles·ils pas déjà des professionnel·les engagé·es dans leur mission ? Doivent-elles·ils encore prouver qu'elles·ils sont utiles pour la société qui ne cesse de parler d'école inclusive… Alors, donnons-leur les moyens !

L. ROBERT

ELECTIONS TPE : TOUTES ET TOUS CONCERNÉ.ES

Entre le 22 mars et le 6 avril prochains auront lieu les élections des entreprises de moins de 11 salarié·es (élections TPE). Elles permettront à ces salarié·es de choisir l'organisation syndicale qui les représentera dans les **C**ommissions **P**aritaires **R**égionales **I**nterprofessionnelles pour les quatre prochaines années.

Les résultats de ces élections concernent l'ensemble des salarié·es et des syndiqué·es CGT. Ils contribuent aussi à mesurer l'audience des organisations syndicales et à déterminer leur représentativité au niveau national et au sein de chaque branche professionnelle. Réussir ces élections TPE c'est renforcer la CGT dans la négociation des conventions collectives, la défense prud'hommale et la gestion des organismes sociaux (sécurité sociale, assurance chômage, etc.).



La caravane TPE à Louhans.

Un·e syndiqué·e = 3 salarié·es à contacter

Les syndiqué·es de la CGT Educ'action doivent s'inscrire dans la campagne de la CGT pour les élections TPE en rejoignant les campagnes menées sur leur territoire et/ou en allant à la rencontre des salarié·es des TPE qu'ils croisent tous les jours comme les salarié·es des commerces, de l'artisanat, ou bien les assistant·es maternelles, les aides à domicile...

Parler des élections TPE, distribuer les flyers « élections TPE » du dernier numéro d'«Ensemble» (téléchargeable sur notre site www.cgteducdijon.org) aux salarié·es des TPE, c'est faire campagne pour ces élections.

Pour trouver les salarié·es TPE près de chez vous, consulter la carte interactive des TPE.

D. MUSART

BILAN DES STAGES

Stage « Prévenir les violences sexistes et sexuelles » à Autun.
Nous nous sommes retrouvés 9 stagiaires (8 femmes et 1 homme).
La première partie a traité de la construction de la différence, au travers de la sphère familiale, de la scolarité et du monde du travail, qui conduit à la domination masculine et capitaliste des femmes. Les politiques publiques récentes et les réformes Blanquer ont encore renforcé ce phénomène. Les citations de personnalités du mouvement féministe, des références bibliographiques et des exemples concrets ont émaillé et rendu vivant cet exposé à deux voix.
Puis la formation a pris un tour plus syndicaliste en nous donnant des clés pour agir lorsque nous serions confronté.es à des situations de violences faites aux femmes dans nos établissements. Les postures à adopter et les différents recours possibles ont été évoqués.

Enfin, une formation destinée aux élèves de collège/lycée nous a été présentée. Celle-ci nous a permis de réfléchir aux représentations que les jeunes peuvent avoir face à des situations sexistes et/ou sexuelles que l'on peut rencontrer dans l'exercice de notre profession. Un tableau de classification des différentes atteintes faite aux femmes appuyait notre réflexion. Ce stage est essentiel pour la compréhension et le traitement des violences faites aux femmes dans le cadre de leur travail. Il est à reconduire !

Stage Conditions de travail le 11 mars à Chalon sur Saône
Participation très studieuse des 9 stagiaires (dont 4 syndiqué.es CGT Educ) encadré.es par Anne-Sylvie et Pierre, formatrice.teur du pôle « Santé et Conditions e Travail » de l'UNSEN.
Une bonne partie des participant·es est concernée directement par une problématique dans leur propre établissement. Les témoignages de chacun·e montrent que dans notre champ professionnel, la question des conditions de travail est peu prise en compte par la hiérarchie, et si le stage ne leur donne pas des solutions immédiates, il leur donne des pistes pour transformer une somme de situations individuelles en action collective.

S. GAUDILLÈRE

UASEN-CGT EDUC'ACTION
2 rue du parc
71100 Chalon sur Saône
Tél. : 03 85 46 09 07
E-mail : dijon@cgteduc.fr

SDEN-CGT EDUC'ACTION 21
Bourse du Travail
17 rue Transvaal
21000 Dijon
Tél. : 03 80 37 14 08
E-mail : 21@cgteduc.fr

SDEN-CGT EDUC'ACTION 58
2 Bd Pierre de Coubertin
58000 Nevers
Tél. : 03 86 50 67 85
E-mail : 58@cgteduc.fr

SDEN-CGT EDUC'ACTION 71
2 rue du Parc
71100 Chalon sur Saône
Tél. : 03 85 46 09 07
E-mail : 71@cgteduc.fr

SDEN-CGT EDUC'ACTION 89
Avenue Molière - BP 247
89306 JOIGNY Cedex
Tél : 07 81 38 25 28
E-mail : 89@cgteduc.fr

Notre Site :
www.cgteducdijon.org

Notre Facebook :
CGT Educ'Action
Académie de Dijon : non à la casse de l'Ecole

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer aux adresses indiquées ci-dessus

Je souhaite : ☐ me syndiquer ☐ prendre contact

Nom :..... Prénom :.....

Adresse personnelle :.....

Code postal :..... Commune :.....

Discipline :..... Grade ou corps :..... Echelon :.....

Etablissement ou Ecole :.....

Adresse :.....

Code postal :..... Commune :.....

impression **bezin haller** *03 85 97 00 50* IMPRIM'VERT