LA VIE DE L'ACADÉMIE DE DIJON

PROJET DE BUDGET 2022 POUR L'ÉDUCATION :

À VOT' BON CŒUR M'SIEUR-DAME !

EDITO

"Un système éducatif qui réussit et qui fait réussir repose sur des fondations solides… Le budget 2022 participe aussi d'un plus grand bien-être et épanouissement des élèves, conditions de leur réussite scolaire".

Ces deux affirmations figurant dans le projet de loi de finance de l'Éducation nationale pour 2022 nous laissent passablement perplexes ! Que dire de l'augmentation prévisionnelle de 3,4% de ce budget par rapport à celui de 2021 quand on sait que 200 millions ont été rendus par notre cher ministre pour abonder le budget général ? …
Ces économies auraient pourtant permis la création de 4200 postes d'enseignant·es mais, dans le même temps, on en a supprimé 1800 dans le second degré !

L'analyse de ce projet de loi de finance met en avant l'application des engagements pris dans le cadre du Grenelle de l'Éducation. Il prévoit une stabilité du nombre d'enseignant·es, des efforts sur l'égalité des chances, la réussite pour tous les élèves sous forme d'aide sociale et l'école inclusive.

La priorité n'est pas aujourd'hui de faire des économies drastiques mais bien au contraire d'établir un budget permettant d'améliorer les taux d'encadrement, de favoriser les conditions d'études et de mettre à disposition des outils de travail performants pour former la jeunesse de demain ! **On est bien loin du compte !**

La casse de notre système éducatif est malheureusement une réalité à tous les niveaux. En effet, que penser du prochain décret ouvrant aux AEd la possibilité de faire des heures supplémentaires alors qu'ils ont déjà toutes les peines du monde à obtenir leur dû en ce début d'année ? Comment doit-on interpréter la possibilité pour les chefs d'établissement de recruter des contractuel·les, des postes à profils dont le nombre a considérablement augmenté ? Force est de constater le désengagement de l'État dans le second comme dans le premier degré avec la loi Rilhac ! Que penser encore de l'introduction de l'apprentissage dans les lycées professionnels qui va mettre les enseignant·es en difficulté dans le suivi des apprenti·es et des élèves sous statut scolaire ? Quant à leurs conditions de travail, suite aux dernières réformes, elles ne permettent pas de revaloriser ce métier qui devient petit à petit vide de sens tout en mobilisant une énergie croissante.

La CGT Éduc'action continuera à exiger un véritable plan d'urgence qui permette aussi bien une réussite de tous les élèves qu'une amélioration des conditions de travail des personnels.

La CGT Éduc'action dénonce, vous informe, et reste à vos côtés pendant la phase de mutation. **Les échéances politiques de 2022 doivent nous pousser à nous rassembler pour faire valoir nos revendications et promouvoir notre projet pour l'École.**

L. ROBERT

Sommaire

Page 1 : Édito
Page 2 : AEd d'Hyppo
Page 3 : Violences / PFMP
Page 4 : Projet local d'éval
Page 5 : Projet local d'éval suite
Page 6 : Bilan stage CA
Page 7 : Rappel formations à venir
Page 8 : J'accuse

N° 143

Déc. 2021
Déposé le 03-12-21

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

ASSISTANT·ES D'ÉDUCATION D'HIPPO, UNE SITUATION SCANDALEUSE !

Les fins de mois se suivent et se ressemblent pour les Assistant·es d'Éducation du lycée Hippolyte Fontaine à Dijon. A deux reprises en ce début d'année, ces derniers ont eu des désagréables surprises en attendant et en découvrant leur salaire. Début octobre, les Assistant·es d'Éducation du lycée Hippolyte Fontaine à Dijon ont reçu un acompte de leur salaire avec parfois plus d'une semaine de retard. Début novembre, ces mêmes AEd qui s'attendaient à toucher leur salaire plus le rattrapage de septembre sont tombé·es des nues en découvrant un salaire inférieur à leurs attentes.

C'est du côté du centre mutualisateur des payes de la cité scolaire Niépce-Balleure situé à Chalon-sur-Saône que leur regard se sont bien évidemment tournés avec l'appui des sections CGT Éduc'action et Sud Éducation du lycée.

Dès les premières réponses glanées ça et là, les AEd d'Hippo ont vite pris conscience d'être mené·es en bateau : perte des contrats de travail par La Poste, envoi tardif des contrats des AEd par le lycée Hippolyte Fontaine, contrats égarés dans les bureaux de Niepce, mise en place du prélèvement à la source avec un taux moyen élevé… Pour ces personnels précaires la question n'était pas de savoir qui est responsable de ce retard de paiement des salaires de septembre ou bien du versement amoindri d'octobre, mais plutôt de comprendre ce fiasco et éviter qu'il se reproduise.

N'ayant pas de réponses précises à leurs questions et fatigué·es d'être méprisé·es ainsi, les Assistant·es d'Éducation d'Hippolyte Fontaine décident durant les vacances de la Toussaint de mettre un coup de pression, de se mettre en grève le mardi de la rentrée et de se rassembler devant le centre mutualisateur. Les sections syndicales CGT Éduc'action et Sud Éducation continuent de les soutenir et de les accompagner dans leur démarche. Le 8 novembre, les AEd reçoivent une proposition de rencontre au service mutualisateur ; ils et elles décident d'accepter cette rencontre et de partir avec une série de questions. Le centre mutualisateur donne ce jour-là d'autres réponses plus ou moins convaincantes mais qui suffisent tout de même à apaiser la colère des AEd.

Plusieurs enseignements sont à tirer de cette affaire :

- Mutualisation ne rime pas avec efficacité mais plutôt avec surcharge de travail et multiplication des risques d'erreurs !
- Se mobiliser n'est jamais tout à fait vain et permet d'obtenir des réponses plus rapidement,
- Les personnels méprisés ont raison de se tourner vers des syndicats de lutte pour faire avancer leurs revendications.

Pour la CGT Educ'action la modicité des salaires, la précarité des contrats, les missions pour autant exigées de ces collègues justifient que les salaires soient versés à temps, c'est non seulement une question économique, mais aussi une question de respect pour des personnels qui ont souvent le sentiment d'être méprisés.

J. RAILLARD

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : QU'EST-CE QU'ON ATTEND ???

À l'heure où j'écris ces lignes, des manifestations ont lieu un peu partout en France, à l'appel de l'association NousToutes et souvent en collaboration avec les syndicats dont la CGT, pour dénoncer les violences faites aux femmes. Cette semaine, Mme la rectrice a transmis aux établissements scolaires le discours écrit par les élèves élu·es au CAVL afin de « marquer » la journée du 25 novembre et sensibiliser nos élèves. Discours qui doit se terminer par une minute de silence en hommage aux femmes mortes sous les coups de leurs conjoints ou ex-conjoints. A ce jour, 101 femmes sont mortes, en France, depuis le 1er janvier.

Cette initiative des élèves est louable et bien sûr, c'est par elles et eux aussi que passe la lutte contre les violences, elles et eux, futur·es citoyen·nes.

MAIS ! Presque un an après la signature du plan national d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les violences, plan ministériel signé par la quasi totalité des organisations syndicales, rien n'est encore fait dans notre académie. Or les violences sexistes et sexuelles existent dans notre ministère, et notre académie. Violences de la part d'un usager, d'un collègue ou d'un supérieur. Avez-vous vu une communication sur une cellule d'écoute pour recueillir la parole des victimes ? Vous a-t-on informé·es que des référent·es sont normalement nommé·es au niveau académique et dans chacun de nos départements ? Savez-vous quels numéros vous pouvez contacter si vous êtes victime, ou témoin de violences ? Que vous devez bénéficier d'accompagnement et de protection ? Tout cela est mentionné noir sur blanc dans le plan national, et doit être mis en œuvre au niveau national, et local. Alors que la mobilisation féministe et syndicale permet de faire évoluer en profondeur les mentalités, l'inaction du ministère est insupportable.

Alors que notre ministre s'élève contre un nouveau mot entré dans un dictionnaire (on en parle de la violence à l'égard de nos élèves concernés sur ce sujet ?) et que notre académie forme 28 formateurs aux valeurs de la République, qu'on parle « management » et « manager » dans la feuille de route RH académique, rien sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. **Les doubles discours ne peuvent plus durer. Plus de blabla, des actes !**

Vous êtes victime ou témoin, contactez un·e militant·e syndical·e pour vous accompagner et vous conseiller.

S. GAUDILLÈRE

LA CACOPHONIE DES PFMP

Du décret de 1992 relatif au statut particulier des PLP et de la circulaire de 2016 qui réglementent les PFMP, retenons que :

- le CA détermine les périodes des pfmp.
- chaque enseignant·e est référent·e d'un ou plusieurs élèves de la division, au prorata de ses heures d'enseignement.
- le suivi d'un·e stagiaire compte dans le service de l'enseignant·e pour 2 heures par semaine, dans la limite de 3 semaines par séquence de stage .

- les évaluations certificatives, et non les formatives, sont assurées obligatoirement par un·e enseignant·e de spécialités.

Toutefois, les réalités sont variées.

Certaines hiérarchies et/ou enseignant·es demandent ainsi à ce que les collègues de spécialités s'occupent seul·es de ces suivis, prétextant les compétences exigées pour mener l'évaluation ou le fait de ne pas multiplier (par deux!) les interlocuteurs avec les entreprises. Pourtant, de telles pratiques coupent les collègues de matières générales du contact avec les entreprises, alors que l'orientation leur incombe aussi ! Par ailleurs, nombreux·ses d'entre nous se souviendrons aussi qu'un jour, sur un lieu de stage, notre regard vis-à-vis d'un·e élève a changé, comme le sien à notre égard d'ailleurs, comme un déclic...

Et, anticipant la réponse qui veut ménager tout le monde : non, il n'est pas facile d'accorder les emplois du temps des collègues de spécialités et de matières générales pour qu'ils se rendent ensemble en visite de stage. Quid aussi des éventuels frais de transports supplémentaires ?

Parfois, les classes partent en PFMP en demi groupe et c'est perçu comme une solution face aux DHG insuffisantes. Quand les collègues de matières générales font alors cours aux élèves restants, le suivi des stagiaires est assuré exclusivement par les collègues de spécialité. S'ils en venaient d'ailleurs à dépasser leurs obligations hebdomadaires de service, ils devraient bénéficier du paiement d'heures supplémentaires effectives (circulaire de 2016). Cette organisation reste une fausse bonne solution, pour les mêmes raisons avancées précédemment et lorsque l'on sait que l'annualisation du temps de travail est une porte d'entrée pour attaquer le statut des PLP, dans la ligne de mire des politiques libérales.
Quant au sujet des tâches administratives liées aux conventions, les DDFPT subissent aussi un surplus de travail ; il faudrait créer des postes de secrétaires DDFPT, au lieu de déléguer ce travail aux enseignant·es. Dans un lycée professionnel du 71, l'action des collègues, parmi lesquels un délégué CGT, a permis aux professeur·es principaux·ales de ne pas remplir et imprimer les conventions, tâche chronophage, surtout la semaine avant le départ en stage !

Soyons donc vigilant·es sur l'organisation des PFMP, d'autant que le contexte sanitaire actuel sert de prétexte pour la dérégulation. Nos élu·es au CA doivent défendre nos conditions de travail, les collègues doivent s'organiser, pour éviter les pressions individuelles et les velléités caporalistes de certaines hiérarchies. Et comptez sur la CGT Éduc'action pour être à vos côtés.

C.H.

LE PROJET LOCAL D'ÉVALUATION OU COMMENT SE TIRER UNE BALLE DANS LE PIED…

Depuis la réforme Blanquer de 2018, le baccalauréat s'appuie désormais sur deux types d'évaluations : des épreuves finales que les élèves passent à la fin de l'année de première (épreuve de français) ainsi qu'en cours et en fin d'année de terminale (philo, épreuve de spécialité et Grand oral).

En même temps, Parcoursup organise une sélection des élèves pour accéder à l'enseignement supérieur en se basant sur leurs résultats tout au long du cycle terminal.

La mise en œuvre du contrôle continu accentue ainsi une logique d'un « bac maison », propre à chaque établissement. Cependant, l'Éducation nationale ne pouvait rester sans « cadre » pour l'évaluation du contrôle continu… la solution ? Un projet d'évaluation local ! Et pour l'équité et l'égalité des chances… on repassera !

Alors concrètement, ce projet local d'évaluation (PLE pour les intimes), qu'est-ce que c'est ?

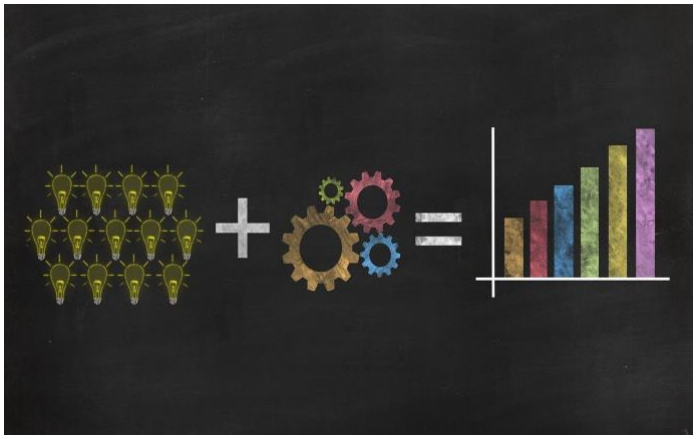
Dès la rentrée, chaque lycée a dû organiser deux demi-journées de travail afin d'élaborer le fameux projet. Le PLE est ensuite validé par le conseil pédagogique pour finalement être présenté (et non pas voté) au conseil d'administration. Pour préparer ce projet d'évaluation, pas moins de 4 textes ont été publiés depuis cet été : un décret modifiant les dispositions du code de l'éducation concernant le baccalauréat, un arrêté demandant aux établissements d'élaborer le fameux PLE, une note de service sur les modalités d'évaluation au bac et enfin un guide de l'évaluation élaboré par l'inspection générale. Pourtant seuls les deux
premiers textes ont une valeur réglementaire !
Le guide de l'évaluation proposé par l'inspection est très prescriptif puisque pour chaque matière, il détaille le nombre et le type d'évaluation souhaitable pour le cycle terminal, allant même jusqu'à proposer des coefficients selon les devoirs !
Ce guide remet clairement en cause la liberté pédagogique de chaque enseignant·e.

Quels sont les risques d'un tel projet ?

Le risque de se voir imposer un nombre et un type d'évaluation ou des devoirs communs, le risque d'une intrusion encore plus grande des chefs d'établissement dans nos pratiques pédagogiques, sans parler de la gestion des absences et fraudes possibles des élèves…

Alors comment faire pour ne pas se tirer une balle dans le pied ?

En jouant sur le **collectif**, comme au lycée Mathias de Chalon-sur-Saône ! Lors de la première demi-journée banalisée, le proviseur nous explique le principe du PLE. Les collègues restent perplexes : « ils veulent qu'on écrive noir sur blanc ce que l'on fait déjà ? » demande une collègue. Rapidement, les collègues prennent la parole : hors de question de se laisser embarquer dans un texte qui remettrait en cause notre liberté pédagogique ! Les prises de parole s'enchaînent : les collègues s'inquiètent aussi des stratégies d'évitement que les élèves pourraient mettre en place ou alors de la pression exercée par les familles si le projet d'évaluation est trop cadrant.



Nous partons en discuter en atelier, discipline par discipline, avant une mise en commun en AG. Cette AG restera un moment fort dans l'élaboration du PLE ! L'un après l'autre, les coordinateurs de discipline lisent leur proposition et la magie du collectif opère : « toutes les évaluations sont certificatives »,

« les évaluations sont laissées à l'appréciation de l'enseignant », « le type d'évaluation, leur durée, les coefficients des devoirs sont laissés à l'appréciation du professeur ». En un mot les enseignant·es du lycée Mathias s'unissent autour d'une même idée : la liberté pédagogique de chacun·e !

Face à une équipe soudée et des revendications communes, la direction ne cherche pas à nous contraindre : le projet d'évaluation du lycée Mathias est au final volontairement vague et peu contraignant. Lors de la présentation du PLE au conseil d'administration, les représentant·es des parents s'offusquent : « ce projet est trop flou, il ne précise rien ! ». Derrière nos masques, nous sourions : ensemble nous sommes décidément plus fort·es !

V. FARGIER

BILAN FORMATION CONSEIL D'ADMINISTRATION

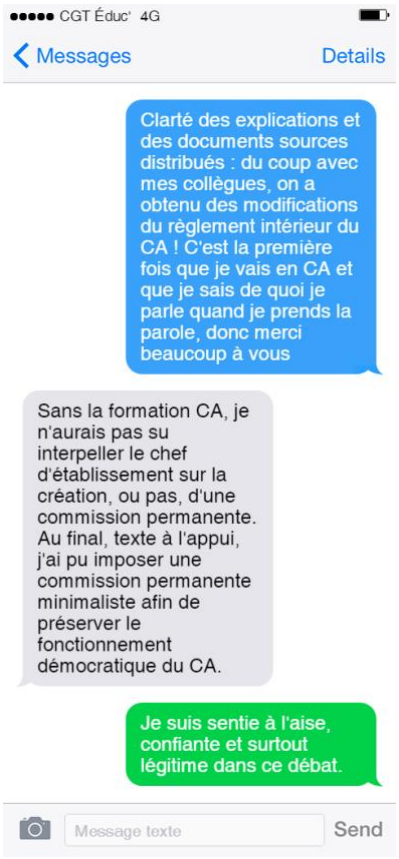
Le 22 octobre 2021 s'est tenue à l'Union Locale CGT de Chalon une formation syndicale sur le Conseil d'Administration. Organiser une formation sur le conseil d'administration était une des priorités de la coordination académique afin de répondre aux demandes de nouveaux et nouvelles militant·es et préparer les élu·es aux modifications réglementaires du

fonctionnement du CA qui entrent en vigueur cette année scolaire.

Cette formation a permis d'aborder le fonctionnement du CA ainsi que la question du militantisme CGT dans un établissement au travers des différentes commissions : commission permanente, commission hygiène et sécurité, conseil de discipline, commission d'éducation à la santé, la citoyenneté et l'environnement …

Tout au long de cette formation, les échanges ont permis de faire le point sur les pratiques mais aussi sur les dérives qui ont cours dans les établissements de l'académie. Maitriser les règles de fonctionnement ainsi que les enjeux du CA permet aux stagiaires de s'approprier le CA et de ne plus le subir.

Quelques témoignages :



V. FARGIER

RAPPEL FORMATIONS À VENIR

★ Formation Accueil des nouveaux-elles syndiqué-es

20 janvier - 9h/17h

Bourse du travail, 17 rue du Transvaal, Dijon 21000

Maison des syndicats, 2 rue du parc, Chalon-sur-Saône 71000

★ Journée d'étude enseignement professionnel

8 février – 9h/17h

Maison des syndicats, 2 rue du parc, Chalon-sur-Saône 71000

★ Stage AED

11 février – 9h/17h

Bourse du travail, 17 rue du Transvaal, Dijon 21000

★ Gagner l'égalité professionnelle

25 mars – 9h/17h

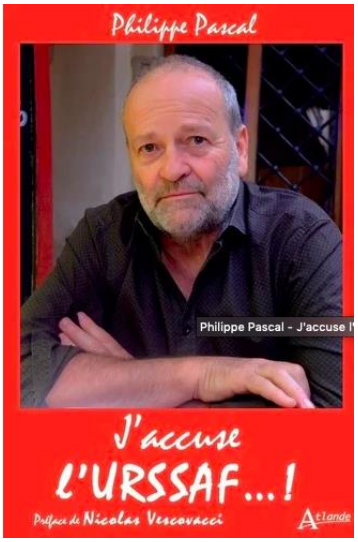
Bourse du travail, 17 rue du Transvaal, Dijon 21000

★ Stage santé et sécurité au travail

5 et 6 mai – 9h/17h

Modalités d'inscription journal n°142

J'ACCUSE…



Pendant les deux jours du congrès de l'UD 71, Philippe Pascal a partagé son expérience et son combat. Un moment émouvant et qui nous pousse au respect envers ces camarades qui ne lâchent rien dans leur lutte contre les fraudeurs.

Anciennement inspecteur de l'URSSAF en charge de la lutte contre la fraude dans le Vaucluse, Philippe Pascal a été traîné en justice à trois reprises pour avoir rempli la mission de contrôle qui lui incombait, et épinglé un entrepreneur influent de sa région. Cela lui a valu sept années de procédures judiciaires, marquées par la trahison de son employeur qui ne l'a pas soutenu lorsqu'il était sur le banc des accusés. Pendant ces sept années, il a dû faire face à plusieurs tentatives d'assassinat et a subi des pressions de chez lui à son lieu de travail. Les fraudeurs n'étant pas à une bavure près, c'est un de ses collègues qui a été passé à tabac par erreur. L'auteur est devenu le symbole d'une lutte à deux vitesses contre la fraude.
Nous vous conseillons son témoignage glaçant et émouvant.

Pour ne rien gâcher à son combat, Philippe Pascal est aussi président d'une association humanitaire qui s'occupe d'enfants au Niger nécessitant des interventions chirurgicales lourdes, faisant notamment appel au mécénat chirurgical, mais pas que… Une autre forme de lutte où la santé d'enfants se négocie avec des milliers d'euros.

Son livre est disponible sur toutes les grandes plateformes d'achat sur internet.

C. CADOT

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 :.....