



LE PETIT CAHIER DE L'ACADÉMIE DE DIJON

Publications spéciales 1er degré de la CGT Educ'action

octobre 2022

EDITO : Un nouveau magasin de bricolage

Dans le premier degré on est habitué aux travaux manuels, surtout en maternelle. Après les quelques expérimentations des années scolaires passées, l'éducation nationale passe à la généralisation du bricolage dans les écoles : pour boucher les trous (classe sans prof), colmater les fuites (démissions), mettre des rustines (contractuels) mais sans colle (pas de formation) qui ne tiennent pas. On dilue au maximum (mutualiste) les peintures (AESH) pour repeindre les écoles de la belle couleur (pâle) de l'inclusion.

Mais le ministère tire les prix (salaires) . Conséquence, il trouve de moins en moins d'artisans (agents de la fonction publique) pour bosser à ce tarif lowcost.

Monsieur le Ministre, nous ne sommes pas chez Casto, nous ne sommes pas des articles en magasin, des codes barres référencés. Nous sommes les personnels de l'éducation nationale. Nous avons une vraie conscience professionnelle. Nous sommes attachés à la qualité de notre travail car nous formons les futurs citoyens qui sont l'avenir de notre pays.

Stop au bricolage national. Nous ne sommes pas des irresponsables, nous exigeons des moyens pour l'école et la reconnaissance sonnante et trébuchante de notre qualification et de notre engagement.

SOMMAIRE

Page 1 : Edito

Page 2 : Monsieur le ministre, recrutez des personnels statutaires, il y a urgence !

Page 3 : Direction d'école, où en sommes-nous ?

Encart central : MEMENTO Personnels contractuels

Page 9 : Évaluations d'écoles : collectivement, refusons d'y participer

Page 10 : Fiche pratique : les Réunions d'Informations Syndicales

Page 11 : ANDJARO, ou la privatisation de la gestion des remplacements

Page 12 : Élections professionnelles 2022

jevotecgteduc2022

Monsieur le ministre, recrutez des personnels statutaires !



PLAN D'URGENCE POUR L'ÉDUCATION

Il y a urgence...

Alors que le ministre de l'Éducation nationale et sa Première ministre se félicitaient dès le 1^{er} septembre d'une rentrée « convenable », les faits sur le terrain appellent à plus de prudence...

En effet, les recrutements de personnels contractuels réalisés par les rectorats lors des « job dating » d'été, n'ont pas permis de couvrir tous les manques recensés sur l'ensemble du territoire. Car oui, cette année plus que les autres d'ailleurs, la pénurie de personnels touche tous les départements et pas seulement les académies traditionnellement déficitaires...

Dans ces conditions, alors que la CGT Educ'action dénonce ces manques et exige un plan d'urgence de recrutement depuis des mois, il est inadmissible que la seule réponse du gouvernement soit la généralisation du recrutement de personnels précaires et non formés.

Pour la CGT Educ'action, il y a urgence à recruter tou-tes les candidat-es inscrit-es sur les listes complémentaires. Aujourd'hui, et alors que le ministère s'était engagé en juillet à épuiser ces listes, seulement la moitié des candidat-es a été appelée. M. le ministre, passons la vitesse supérieure et vite. Obligeons les rectorats à appliquer vos engagements.

Exigeons aussi que les collègues contractuel·les soient formé·es et accompagné·es dans leur travail. La formation suivie pendant quelques jours fin août ne peut être suffisante. Elle les met surtout en difficulté et les place dans une situation difficile face aux attentes des familles et des élèves.

Surtout, cette rentrée n'est qu'une bulle. Si elle s'est faite dans des conditions acceptables avec quasiment des personnels dans chaque classe, c'est uniquement en ayant recours aux précaires et aux personnels remplaçants. Quelle sera la situation dans quelques semaines quand ces derniers seront appelés à intervenir dans les classes vides ?

Au-delà des urgences de ce mois de septembre, la CGT Educ'action exige que des recrutements statutaires d'ampleur soient budgétés pour les années à venir, ainsi qu'une formation de qualité et des salaires revalorisés. Il n'y a pas d'autres alternatives pour garantir le Service public d'Éducation, l'égalité d'accès à l'éducation, des conditions d'étude et de travail décentes et satisfaisantes, une attractivité des métiers et une mobilité professionnelle garantie... **Il y a urgence !**



Direction d'école où en sommes - nous ?

Analyse

Le 16 novembre dernier, député-es et sénateur-trices se sont accordé-es en commission mixte paritaire sur les derniers termes de la loi dite Rilhac sur la direction d'école. Pour mémoire, cette loi crée la fonction de directeur-trice d'école en attribuant à ces personnels une **autorité fonctionnelle afin de gérer seul-e le pilotage de l'école**.

Pour l'heure, la loi crée un cadre global qui a vocation à être décliné de façon réglementaire par le ministère de l'Éducation nationale dans les mois à venir, pour une application effective dans les écoles **dès la rentrée 2022**.

En attendant, la CGT Educ'action rappelle quelques principes de cette loi et les implications contestables futures. Il est ainsi décidé que l'autorité fonctionnelle s'appliquera dans un premier temps aux directeur-trices complètement déchargé-es et qu'ils-elles bénéficieront d'une délégation de compétences de leurs IEN. Dans ce cadre-là, ils-elles garderont leur statut actuel de professeur-es des écoles (ajoutant ainsi une forme de flou dans leur positionnement) et pourraient se voir retirer leurs prérogatives en fonction de leur « loyauté effective » envers l'institution. Si les contours précis des futures responsabilités restent à définir par l'administration compétente, on sait déjà que les directeur-trices auront à gérer le **pilotage du projet** global d'école, à encadrer et gérer les actions de formation des personnels, à **encadrer l'organisation** des enseignements et de façon générale, à gérer et **administrer les écoles** sous un angle managérial. En définitive, instaurer une **autorité hiérarchique** au sein des équipes pédagogiques des écoles.

Quelques points restent encore à être précisés comme leur niveau d'implication dans l'évaluation des personnels, leur niveau de décharges de service pour exercer leurs missions ou l'attribution d'une aide administrative qui demeure très floue et pour laquelle, ni l'État ni les collectivités territoriales n'ont d'obligation contractuelle.

La CGT Educ'action rappelle qu'elle s'oppose en tous points à cette loi et à son esprit. Elle rappelle qu'elle est opposée à l'idée d'introduire un lien hiérarchique dans les écoles considérant qu'il va à l'encontre de l'esprit de travail collectif et collégial qui font la spécificité de l'École française, qu'il ne résout aucun des problèmes rencontrés par les directeur-trices et les autres enseignant-es (largement exprimés lors de l'enquête ministérielle de novembre 2019), qu'il supprime beaucoup des libertés pédagogiques et des possibilités données aux conseils des maître-sses de décider de leur travail ou qu'il sera source de tensions et pressions entre personnels. Cette loi est aussi un danger car le ministère serait tenté de créer à marche forcée de « grandes écoles » via des fusions.

Surtout, la CGT Educ'action estime que réfléchir à l'amélioration des conditions de travail au sein des écoles ne passe pas exclusivement par la question de la direction. Elle interroge plus largement le fonctionnement des écoles qui est l'affaire de tous les personnels qui y travaillent, sans exception. C'est pourquoi elle **appelle aujourd'hui tous les personnels de l'Éducation nationale travaillant dans les établissements du Premier degré à se mobiliser pour faire valoir leurs revendications** sur le fonctionnement collectif et collégial. Ce combat contre la loi Rilhac n'est pas du seul ressort des directeur-trices.

Revendications

La CGT Éduc'action porte un autre projet pour les écoles visant non seulement à améliorer les conditions de travail des directeur-trices, mais aussi à améliorer les conditions d'exercice des autres personnels enseignants. Notre organisation syndicale rappelle que si les mesures contenues dans la loi sont appliquées, elles ne permettront pas de réduire les tâches et les missions des directeur-trices, ne répondront pas aux besoins d'aide administrative ni aux problèmes de remplacement dans les écoles et seront néfastes pour l'ensemble des personnels.

Il y a donc urgence à se mobiliser contre ces projets et à porter une autre vision de l'École. Pour cela, il y a urgence à porter les revendications de la CGT Éduc'action qui sont multifactorielles.

Tout d'abord, pour éviter toute tentation de créer des établissements trop grands dirigés par des chef-fes, aucune école ne doit dépasser 200 élèves ou 10 classes. Ensuite, ensemble exigeons le maintien du statut actuel des directeur-trices d'école en tant qu'enseignant-e (ayant une fonction particulière dans l'école) sans statut hiérarchique.

Exigeons également que dans l'immédiat, chaque directeur-trice bénéficie d'un temps de décharge assuré par un-e collègue dédié-e à ces remplacements et que toutes les absences pour réunions et formations institutionnelles soient remplacées.

A l'heure où les tâches de direction sont extrêmement lourdes, exigeons une animation collégiale des équipes avec une décharge et une prime de direction qui soient à disposition de l'ensemble de l'équipe pédagogique et pouvant être réparties sur plusieurs personnes.

Il est aussi indispensable que les personnels obtiennent une formation conséquente et un allègement des tâches de direction passant par l'abandon de toutes les tâches administratives inutiles et inappropriées.

Nous revendiquons aussi une augmentation immédiate et importante de la bonification indiciaire pour arriver à 80 points indiciaires, une augmentation conséquente des décharges et des créations massives de postes permettant le bon fonctionnement des écoles (postes administratifs sous statut de la Fonction publique, personnels des services médicaux et sociaux).

La bataille contre la loi Rilhac et ses déclinaisons dangereuses ne fait que débiter. Engageons la lutte dès maintenant contre ces projets funestes pour l'École. La CGT Éduc'action appelle tous les personnels à se réunir dès maintenant et à s'inscrire dans la construction d'une mobilisation pour faire reculer le gouvernement et le ministre de l'Éducation nationale. La mobilisation paie toujours comme cela a déjà été le cas contre les EPEP et les EPLF. Elle rappelle que l'intersyndicale nationale met à disposition des équipes des motions d'école à compléter et voter (voir le lien). Engageons un travail collectif visant à amplifier la mobilisation et obtenir l'abrogation de la loi.

<https://www.stop-loi-rilhac.org/>



MEMENTO

PROFESSEUR·ES CONTRACTUEL·LES du PREMIER DEGRÉ



**LES NON-TITULAIRES ONT DES DROITS !
POUR LES GARDER ET LES DÉFENDRE,
REJOIGNEZ LA CGT EDUC'ACTION**

**Titularisation de
tou·tes,
sans conditions de
concours ni de
nationalité**

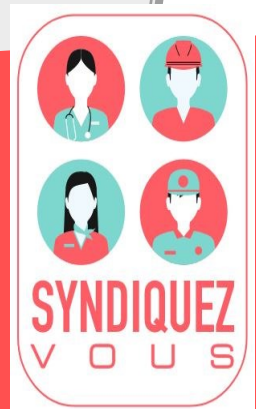
La politique libérale Macron s'est traduite, lors du premier quinquennat, par une généralisation de la précarité dans l'Éducation nationale grâce notamment à la loi de la transformation de la Fonction publique d'août 2019 et à la limitation des recrutements aux concours. Cela a pour conséquence la contractualisation des emplois publics en faisant exploser le nombre d'agent-es contractuel·les recruté·es.

En cette rentrée 2022, les difficultés de recrutement de stagiaires ont accentué les manques de personnels statutaires dans les écoles et poussé les autorités académiques à recruter de façon conséquente des personnels contractuels. Cette politique de gestion RH a des conséquences néfastes pour ces nouveaux personnels qui se retrouvent en classe sans formation et avec un faible soutien institutionnel. Dès lors, ils sont trop souvent isolés et affrontent seuls un milieu professionnel où les droits sont souvent malmenés.

Dans ces conditions, **la CGT Educ'action informe, défend et accompagne les collègues dans leurs démarches pour faire respecter leurs droits et leurs conditions de travail.** Elle milite également pour garantir l'égalité d'accès aux emplois publics, l'arrêt de toutes les discriminations et plus particulièrement celles faites aux femmes, la résorption de la précarité et des garanties pour l'usager·ère d'un service public neutre et exemplaire. **La CGT Educ'action revendique un véritable plan de titularisation, sans conditions de concours ni de nationalité.**

Ensemble, revendiquons :

- dans l'immédiat, la garantie de réemploi des personnels non-titulaires ;
- l'examen en CCP de tous les non-renouvellements et des affectations ;
- la mise en place de contrats a minima de 3 ans associée à un plan de formation ;
- le versement de frais de déplacements à hauteur des ISSR pour les personnels contractuels remplaçants ;
- une grille de salaire alignée sur celles des titulaires ;
- une formation de qualité et adaptée aux besoins de tou·tes.



Mission

Les enseignant·es non-titulaires remplacent des enseignant·es titulaires absent·es. Ce principe est remis en cause par la nouvelle loi de gestion de la Fonction publique, votée le 23 juillet dernier, qui accroît la possibilité de recours aux emplois contractuels pour compenser les manques en personnels.

Un grand nombre d'entre vous fait partie de la BD « Brigade Départementale ». Vous êtes des enseignant·es appelé·es à vous déplacer pour effectuer des remplacements de plus ou moins longue durée. En effet, le nombre d'enseignant·es ZIL (Zone d'intervention localisée) titulaires est notoirement insuffisant. Dans les faits, un grand nombre de collègues est également nommé à l'année sur des postes vacants.

Des brigades sous pression

Les témoignages des BD sont unanimes : stress, ordres arbitraires, erreurs d'affectation de l'administration... Une pression accrue due à une grande désorganisation du service quand :

- personne de l'équipe n'est au courant de leur arrivée dans une école ;
- il faut changer de classe chaque jour, voire chaque demi-journée.

Les Contrats

Les collègues en poste l'an dernier sont le plus souvent contacté·es pour signer leur contrat fin juin ou début juillet. Pour autant, à la veille de la rentrée des enseignant·es, beaucoup de collègues se retrouvent à récupérer leur contrat, signer leur PV d'installation et prendre connaissance de leur affectation ou école de rattachement..

Les Contrats de courte durée

Il s'agit en général de contrats de remplacements de congés maladie qui peuvent être renouvelés à plusieurs reprises. Selon les besoins, il peut arriver que des collègues recruté·es en cours d'année scolaire, aient à signer ce type de contrat.

Les Contrats sur poste vacant ou CDD

Ces contrats doivent aller jusqu'au 31 août de l'année suivante. Ils doivent donner lieu une rémunération à 100% à partir du moment où la quotité du service dépasse 70 % du temps plein quelle que soit la quotité de l'affectation. Ils permettent le remplacement des titulaires absent·es à l'année (postes vacants), ZIL ou non.

Dans les deux cas, doivent figurer le lieu d'affectation, la quotité, l'indice de rémunération ainsi que les dates de début et de fin de contrat.

Affectation

Les collègues en poste l'an dernier sont souvent sollicité·es pour faire leurs vœux au mois de juin. Pour autant, à la veille de la rentrée, beaucoup ne connaissent pas leur affectation, école de rattachement, ni le(s) niveau(x) des classes.

Dans les faits, il est fréquent qu'un·e contractuel·le se voit proposer un poste hors vœu. Ne soyons pas dupes, en l'absence de barème permettant d'établir des règles collectives, et en absence d'une CCP (commission consultative paritaire d'affectation) il n'y a pas d'équité dans les affectations.

Affecté·e sur une classe à l'année ou sur des remplacements courts, vous aurez droit aux primes REP et REP+. De nombreuses erreurs de paiement de ces primes par les DSDEN existent. Il est donc très important de conserver tout document justifiant les différentes affectations tout au long de l'année (relevés mensuels d'affectation ...).

PV d'Installation

Quelle que soit votre situation professionnelle, vous devez signer votre procès-verbal d'installation dès le premier jour de votre prise de fonction afin que votre premier salaire soit versé sans retard. Les personnels contractuels signent leur procès-verbal d'installation lors des réunions de rentrée et d'accueil organisées par la DSDEN.

Exigeons un cadre national garantissant l'équité de traitement

Rémunération et ancienneté

Votre rémunération est composée du traitement principal, et éventuellement de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de primes.

Lors d'une première prise de poste, le classement indiciaire se fait en fonction du niveau de diplôme et de l'ancienneté professionnelle. Cette grille est déterminée localement avec d'éventuelles disparités académiques.



Statut et temps de travail

Le-la non-titulaire enseignant·e est recruté·e par un contrat de droit public. Lorsqu'il est conclu en application des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984, le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique. Ce contrat précise également les conditions de rémunération et les droits et obligations de l'agent·e.

À temps plein

Dans le 1er degré, c'est 24h/hebdo avec élèves + 108h annuelles d'activités.

À temps partiel

La demande de temps partiel pour les personnels contractuels, est soumise à des conditions restreintes : elle peut être accordée de droit à l'occasion de la naissance d'un·e enfant et jusqu'à son 3ème anniversaire ; aux personnes relevant de certaines catégories visées à l'article L.5212-13 du code du travail, notamment les personnes en situation de handicap, après avis du médecin de prévention ; pour donner des soins à son/sa conjoint·e (marié·e, lié·e par un PACS ou concubin·e), à son enfant à charge et âgé·e de moins de 20 ans ou à un·e ascendant·e atteint·e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Le temps partiel sur autorisation de l'administration, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service reste à la discrétion de l'employeur. Sur certains départements, seule une demande de contrat à 50 % peut être acceptée.

CDI sation

Le passage en CDI est rendu obligatoire après 6 années de contrats successifs (de date à date, sans rupture de plus de 4 mois entre deux contrats. Les augmentations et les passages en CDI sont validés sur l'académie une fois par an, en février– mars, en CCP. Pour autant leur effet est rétroactif.

Nous revendiquons l'arrêt des discriminations faites aux femmes en congé maternité et la possibilité pour elles de signer le renouvellement de leur contrat sans attendre la fin du congé, ce pour éviter toute rupture.

Numen et courriel académique

Les personnels disposent d'une adresse électronique professionnelle leur permettant de recevoir, de l'administration et des corps d'inspection, les informations relatives à la carrière et à la vie professionnelle.

Pour accéder à la messagerie, chaque personnel dispose d'un identifiant et d'un mot de passe permettant également d'accéder aux applications en ligne de l'Éducation nationale (I-Prof ou applications du portail académique). L'identifiant est généralement composé de l'initiale du prénom devant le nom (pnom) et le mot de passe est, par défaut, votre NUMEN.

Les NUMEN sont communiqués aux nouveaux personnels en octobre.

Agent·es de nationalité étrangère

L'autorisation de travail est une formalité obligatoire. L'employeur qui embauche un·e salarié·e étranger·ère non-européen·ne, est soumis à l'obligation de délivrer le CERFA N°15186*03 ou formulaire de demande d'autorisation de travail. L'employeur est en droit de vérifier la réalité de l'obtention de cette autorisation de travail ainsi que son renouvellement.

Formation

Les affectations et les contrats signés seront, au mieux, remis la veille de la pré-rentrée. Les professeur-es contractuel-les, recruté-es en juillet et août, « vont se retrouver devant des élèves sans savoir faire classe » faute d'une formation pédagogique adaptée. Aucun-e collègue non-titulaire n'aura eu la possibilité de préparer sa rentrée, faute de connaître en amont le niveau des élèves dont il-elle aura la responsabilité.



Avis IEN- renouvellement

Même si l'employeur n'est pas tenu de justifier le non-renouvellement d'un CDD, vous avez des droits.

Le licenciement des agent-es en CDI ne peut intervenir avant la convocation de la commission consultative paritaire devant laquelle l'agent-e peut présenter sa défense.

Tous les ans, votre IEN doit vous évaluer et donner un avis favorable ou défavorable à votre reconduction. Vous devez le signer afin d'en prendre connaissance. Vous pouvez contester cet avis. Vous avez également le droit d'accéder à votre dossier administratif.

Tout licenciement doit être annoncé avant la fin de contrat, il s'agit du « délai de prévenance ». Pour les CDD d'un an, ce délai est d'un mois. L'attestation de fin de contrat qui permet les inscriptions à pôle emploi et la perception de l'ARE doit être délivrée le dernier jour du contrat.

Plan départemental de formation

Un numéro de dispositif est communiqué à l'enseignant-e par son IEN. L'enseignant-e peut alors s'inscrire via l'application GAIA disponible depuis le portail des applications académiques (rubrique « Gestion des personnels », accès avec votre identifiant et mot de passe de messagerie académique). Nous revendiquons un vrai plan de formation sur trois ans et une formation de dix jours, préalable à toute prise de poste, ainsi qu'un tutorat la première année.

Les inscriptions aux formations se font dès septembre, et les préparations aux concours doivent se faire en juin, ce qui en exclu actuellement les collègues nouvellement recruté-es.

Le CRPE

Les dates des épreuves écrites d'admissibilité et des épreuves d'admission sont consultables sur le site du MEN.

Congés formation

La formation est un droit. Pour bénéficier d'un congé formation, les agent-es doivent justifier de trois ans d'ancienneté. Lors de ce congé formation vos droits d'avancement sont maintenus. Les dossiers de demande sont à adresser en février et les réponses, étudiées en commission paritaire, arrivent en fin de troisième trimestre. Selon les académies, les contractuel-les en congé formation perçoivent l'intégralité de leur salaire de base (70 % pour les titulaires) et signent des contrats d'un an quelle que soit la durée de leur formation pour prévenir tout risque de non-affectation au retour et tout risque de rupture de plus de quatre mois.

Formation syndicale

La formation syndicale est un droit pour tous les personnels titulaires et non-titulaires, syndiqué-es ou non. Chaque salarié-e a droit à 12 jours de formation par an. Le congé doit être demandé dès que possible et au plus tard 1 mois à l'avance à votre supérieur hiérarchique. L'absence de réponse 15 jours avant la date équivaut à une acceptation. Le bénéfice du congé ne peut être refusé que si les nécessités de service s'y opposent (article 4 du décret n°84-474 du 15 juin 1984). Dans ce cas, il faut prévenir immédiatement le syndicat départemental.



**PLAN D'URGENCE
POUR L'ÉDUCATION**



Évaluations d'école

Collectivement et en conseil des maître·s, refusons d'y participer.

Après une phase très courte et non évaluée d'expérimentations sur quelques départements, **les évaluations d'écoles sont généralisées cette année par le ministère et le Conseil d'Évaluation de l'École.**

Dans un contexte de rentrée extrêmement tendu, les équipes, et particulièrement les directions d'école, n'ont pas de temps à perdre avec des enquêtes inutiles et chronophages.

Surtout, **la CGT Educ'action dénonce des évaluations représentant un danger pour l'école qui nous portons :**

- évaluations en partie externes qui décident des axes de travail au sein de l'école au lieu du conseil des maitres et maitresses
- équipes éducatives pointées comme responsables des difficultés, alors que le manque de moyen humain et matériel est criant
- questionnaires de satisfaction auprès des familles laissant penser que les écoles sont des entreprises devant répondre aux demandes de leur clientèle.
- risques de conditionner une partie des rémunérations à la réussite des objectifs que décideront ces évaluations.

Alors que des bruits de couloir indiquent que le ministre souhaite temporiser sur la question, et dans l'attente d'une (vraie) confirmation de sa part, **la CGT Educ'action rappelle qu'elle s'est engagée dans une bataille intersyndicale pour l'abandon de ces évaluations. Elle soutiendra donc toutes les écoles concernées qui décideront, en équipe, de ne pas répondre à cette demande.** Elle est surtout déterminée à lutter pour faire reculer définitivement le ministre sur cette question et que le « recul » du trimestre se transforme en arrêt définitif.

Évaluations des écoles, ni aujourd'hui ni demain!

NON à une École du résultat et de la mise en concurrence

OUI à une école à taille humaine et émancipatrice



RAPPEL

Le nombre important de documents adressés aux équipes éducatives et l'insistance de notre administration à nous imposer ces projets pourraient nous faire croire que ces auto-évaluations sont obligatoires.

Mais en réalité, il n'en est rien. Pour l'heure, aucune disposition réglementaire n'est prévue pour imposer la participation des collègues à de tels processus. Il n'existe pas plus de cadre légal pour les modalités et le calendrier...

RÉUNION D'INFORMATION SYNDICALE (RIS)

DANS LE 1ER DEGRÉ

Textes réglementaires

<https://www.education.gouv.fr/bo/14/Hebdo34/MENH1417839C.htm>

Et selon le décret n° 82-447 du 28 mai 1982, l'arrêté du 29 août 2014 relatif aux modalités d'application aux personnels relevant du ministère de l'éducation nationale des dispositions de l'article 5 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique

CADRE GÉNÉRAL

Les RIS sont regroupées sur une ou plusieurs circonscriptions d'un même département.

Chaque année scolaire, chaque enseignant-e du premier degré peut assister à 3 demi-journées d'information syndicale (soit 9 heures en tout par année scolaire). Avec le développement de la visio et des RIS le soir, ces réunions ne font plus obligatoirement 3h...

Une des trois pourra se tenir sur le temps de présence devant élèves. Sur le temps élèves, il peut vous être opposé "la nécessité de service", c'est-à-dire l'impossibilité d'organiser votre remplacement au moment de cette RIS.

Les heures de RIS suivies hors temps scolaires sont à déduire des 108 heures (hors APC) et en priorité sur les heures d'animations pédagogiques, de la journée de solidarité ou des heures de concertation.

C'est la possibilité pour les collègues de ne pas assister aux animations pédagogiques imposées.

Assister à ces réunions, comme accéder à toute information syndicale, est un droit garanti pour tout personnel



ET POUR LES RIS SUR TEMPS SCOLAIRE ?

Une concertation entre les autorités académiques et les organisations syndicales organisatrices est indispensable au moins une semaine avant pour organiser le service et permettre aux écoles des collègues concerné-es de rester ouvertes (prise en charge par chaque école des élèves pendant l'absence de chaque enseignant-e).

Les collègues doivent prévenir leur hiérarchie de leur participation au moins 48h à l'avance et informer les familles.

A l'issue de cette RIS sur temps scolaire, une attestation de présence vous sera délivrée et sera à remettre à votre administration.



ANDJARO

ou la privatisation de la gestion des remplacements

Pour la CGT Éduc'action, c'est NON

COMMUNIQUÉ

Depuis septembre 2022, c'est désormais 16 départements qui utilisent l'application privée ANDJARO pour gérer les affectations des personnels remplaçants dans le premier degré. Une fois de plus, l'extension d'un tel dispositif s'est faite à marche forcée sans qu'aucun bilan des premières expérimentations réalisées dans la Somme, le Lot ou la Charente-Maritime ne soit réalisé.

Cette application doit permettre la mise en relation directe des écoles ayant besoin de personnels de remplacement avec les collègues remplaçant-es, via leur téléphone, et sans passer par les services académiques traditionnellement chargés de la gestion des absences. Selon la start-up et le ministère de l'Éducation nationale, cette application serait donc un « outil facilitateur » pour les remplaçant-es et les personnels administratifs...

Pour la CGT Éduc'action, un tel outil vise surtout à rentabiliser la gestion des personnels et à gérer la pénurie en personnels dans les services administratifs, tout en éditant au plus vite des statistiques de gestion. Mais, selon nous, externaliser et privatiser une partie des missions de l'État reste une mauvaise chose pour les services publics, les usager-ères et les personnels.

D'autre part, **cette pratique s'attaque à la gestion humaine des ressources en personnels**. Les collègues n'auraient plus d'interlocuteur-trices pour discuter et organiser leur service. Si les personnels administratifs semblent être allégés d'une part de leur travail (afin d'être sollicités pour d'autres tâches...), cette charge va obligatoirement être versée aux directeur-trices des écoles qui auront à établir les besoins, à remplir la plateforme pour solliciter des remplaçant-es et à déclencher le versement des ISSR et indemnités kilométriques. Si cela va considérablement augmenter leur charge de travail, c'est surtout inacceptable car cela ne relève en rien de leurs missions.

Enfin, **cette pratique interroge sur les obligations réglementaires de service des personnels remplaçants**. En effet, afin de pouvoir répondre « aux offres d'emploi proposées aux collaborateurs » (termes utilisés par l'application...), les collègues devraient obligatoirement être détenteur-trices d'un smartphone et l'utiliser en tant qu'outil de travail professionnel. La CGT Éduc'action rappelle que cela est impossible et non réglementaire. Les personnels n'ont aucune obligation vis-à-vis de ce moyen de communication, comme c'est le cas pour les directeur-trices. Ils-elles restent joignables par le téléphone administratif de leur école de rattachement, leur courriel professionnel ou leur numéro volontairement donné à l'**administration**. Cette dernière **ne peut donc en aucun cas leur imposer cette application**. Et notre organisation y veillera.

C'est donc pour toutes ces raisons que notre organisation condamne le recours à cette application de gestion par de très nombreux services académiques et plébiscitée par le ministère.

Dans ces conditions, et parce que la situation des personnels remplaçants est particulièrement difficile en cette rentrée (affectations à l'année, turn-over pour boucher des trous...), **la CGT Éduc'action rappelle que l'amélioration de la gestion des remplacements passe obligatoirement par une mesure simple et efficace : recruter massivement des personnels statutaires** permettant à la fois la reconstitution des viviers de remplacement et augmenter significativement le nombre de postes administration de gestion dans les services académiques. Toute autre tentative du type ANDJARO est une attaque inadmissible contre le service public d'Éducation.

Élections professionnelles en décembre 2022

Une date qui paraît lointaine et pourtant dès cette rentrée les électeurs et électrices seront confronté-es aux premières étapes pour mener à bien leur vote de décembre.

Ce mois de septembre, en tant que syndiqué-es, doit nous permettre d'informer les collègues de l'importance d'une élection qui donnera au président Macron et à son ministre de l'Éducation nationale, le niveau de contestation de leur politique libérale.

La CGT Éduc'action, depuis les dernières élections de 2018, s'est renforcée en nombre d'adhérent-es. Chaque syndiqué-e est un point d'appui pour conforter notre représentativité, parce qu'il-elle est candidat-e, parce qu'il-elle participera à la campagne électorale, ou enfin parce que l'information et l'affichage seront réalisés dans son établissement.

Chaque étape compte !

À partir du **13 octobre**, chaque électeur-trice pourra ouvrir son «*espace élection*» pour vérifier son inscription sur les listes électorales et les scrutins qui lui sont associés. Cela se fera depuis un lien reçu sur les boîtes email professionnelles. Nous vous conseillons donc d'être attentif-ve et de vous préparer à recevoir cet email ... Pas de boîte pleine et un œil sur les SPAM ! La période de recours pour se faire inscrire sur la liste électorale s'ouvrira à partir de cette période jusqu'au 24 octobre. Membres de la CGT Éduc'action, nous devons vérifier et proposer notre aide aux personnels non-titulaires souvent oubliés des listes électorales, pour qu'ils et elles puissent exprimer leur voix.

Si votre espace électeur-trice a été ouvert, vous êtes donc dans la situation de pouvoir recevoir entre **le 7 et le 18 novembre**, votre notice de vote en main propre, ou par courrier dans les situations d'activités particulières. Elle vous permettra alors de produire votre **vote entre le 1^{er} décembre et 8 décembre 2022**.

En **novembre**, là aussi, il faudra donc vérifier, que les notices soient bien distribuées à tous les personnels

Dans l'académie de Dijon, les enseignant-es du 1er degré pourront voter pour la CGT Educ'action aux scrutins du CSA Ministériel, du CSA Académique, de la CAPD de Côte d'Or, de la CAPD de la Nièvre et sur une liste d'union syndicale SUD CGT au scrutin de la CAPD de Saône et Loire.

Les AESH pourront voter au CSA Ministériel, au CSA Académique et à la CCP Académique.

En septembre :

j'informe

En octobre :

j'ouvre mon espace électeur

En novembre :

je reçois ma notice de vote

En décembre :

Je vote CGT Éduc'action



de l'établissement : enseignant-es, AEd, AESH, non-titulaires, agent-es administratif-tes ...

Avec l'expérience, ce précieux sésame est souvent perdu ou jeté au moment de produire le vote. Nous avons donc la responsabilité de bien ranger le nôtre, voire de le prendre en photo à l'instant où nous le recevons et d'inviter les collègues à faire de même.

Dès septembre, syndiqué-e à la CGT Éduc'action, j'entre en campagne, j'interviens pour moi-même et mes collègues, dans toutes les phases de ces élections pour construire par le biais des résultats aux élections, le rapport de force contre les idées libérales qui détruisent l'École.

Claude CADOT