LE PETIT CAHIER

DE L'ACADÉMIE DE DIJON

Publications spéciales 1er degré de la CGT Educ'action

juin 2023

EDITO

La fin d'année scolaire est souvent une période marathon dans le premier degré :sorties, voyages, kermesses, conseils des maitre.sse.s, conseil de cycle, conseil d'école, liaison GS-CP, liaison école-collège, commandes, LSUN… Un véritable inventaire à la Prévert qui témoigne d'un temps de travail qui explose et qui est même estimé selon le ministère (rapport DEPP) à 43h hebdomadaire !

Toujours à l'écoute de ses personnel,notre hiérarchie nous avait promis une revalorisation historique ! Dans les faits, l'augmentation « socle », bien en dessous des promesses, ne concernera pas tout le monde, et pour gagner plus,...il faudrait travailler encore plus ! Le Pacte , loin de répondre aux attentes salariales , n'est qu'un leurre. Pour la CGT Educ'Action, le message est clair : NO PACTARAN ! Ne signons pas ce pacte qui ne fera qu'augmenter les inégalités ...

Un autre projet pour l'Ecole et ses personnels : c'est ce que revendique la CGT Educ'Action. C'est le message que nous portons dans ce Petit Cahier, qui regroupe nos dernières publications.

SOMMAIRE

Page 1 : Edito
Page 2 : Niveau des élèves en lecture... de PRILS en pire
Page 4 : Derniers décrets de la loi Rilhac : les directions seules à bord
Page 6 : Augmentation des saliares dans l'Éducation nationale
Page 8 : Le PACTE dans le 1er degré

Nos publications 1er dégré

Retrouvez nos publications 1er degré sur le site internet
www.cgteducdijon.org
(Rubrique Métiers/1er degré)

CGT Éduc'action Académie de Dijon - 2 rue du Parc - 71100 CHALON S/SAÔNE
Tél. : 03 85 46 09 07 - dijon@cgteduc.fr - https://www.cgteducdijon.org

NIVEAU DE LECTURE DES ÉLÈVES…
DE *PIRLS* EN PIRE

Les résultats de l'enquête PIRLs 2021 (Progress in International Reading Literacy) viennent d'être publiés. Cette étude comparative internationale vise à **mesurer le niveau de connaissance des élèves de CM1 en compréhension de l'écrit**.

Si le ministère se félicite d'un « léger » progrès qui conforterait ainsi sa politique en matière de savoirs fondamentaux (par la promotion entre autres des *« méthodes les plus efficaces » pour l'apprentissage de la lecture en CP et en CE1 ou le développement des heures de soutien à l'école primaire ou en 6ème dans le cadre du pacte enseignant),* **les résultats français restent assez faibles**.

Surtout, **la CGT Éduc'action note l'échec de la politique ministérielle visant à réduire les fractures sociales et les écarts de résultats entre élèves issu·es de classes populaires et ceux·celles des classes favorisées**. Si on observe finement la part d'élèves « faibles et très faibles » (28%), on constate que ce pourcentage en France reste nettement supérieur à celui des autres pays européens (22% en moyenne). En ce qui concerne les résultats suivant le milieu social d'origine, les écarts se détériorent à nouveau : 11% en 2021 pour 7% en 2016. Cela interroge notamment la question du lexique et de sa richesse qui jouent un rôle important dans l'apprentissage de la lecture, mais aussi celle de sa pratique qui enrichira ce même vocabulaire. Cette dimension implique des conditions d'enseignement (rythmes, volume horaire, effectifs…) adaptées pour répondre à cet enjeu de taille.

Plus généralement, **ces résultats posent la question de la compréhension** qui reste dramatiquement faible en France et révèlent que la priorité, avant le CM1, n'est pas portée par le ministère sur les questions de compréhension. Les compétences relatives au prélèvement d'informations continuent de baisser (soit presque de 10 points en 10 ans) et concernant l'interprétation, les élèves retrouvent le niveau de 2011.

Pour la CGT Éduc'action, ces piètres résultats sont clairement le résultat de l'échec de la politique ministérielle en matière de lecture. C'est l'échec de l'application de l'idéologie et des injonctions BLANQUER (soutenue par le Conseil scientifique) qui s'attachent en priorité au décodage plutôt qu'à la compréhension, supposant qu'il y a des étapes distinctes dans l'apprentissage de la « lecture ».

NIVEAU DE LECTURE DES ÉLÈVES…
DE *PIRLS* EN PIRE

Plus que jamais, il serait bon de réfléchir à nouveau à la question de la lecture, à partir des recherches scientifiques et pédagogiques à ce sujet et ne pas se contenter des seules certitudes ministérielles et scientistes.

De quoi parle-t-on quand on définit la performance en lecture ? Décoder ? Comprendre ? Les deux ne peuvent être dissociés. Une fluence bien maitrisée ne peut en aucun cas constituer une fin en soi. La compréhension (inférences, implicite, vocabulaire, pronominalisation…) est bien le cœur de ce qui définit la lecture. Seymour a comparé les systèmes orthographiques en Europe et a démontré que les différents niveaux de complexité des langues influent sur le temps nécessaire à son apprentissage. Ainsi le niveau des élèves de CM1 français ne peut être identique à celui des finlandais ou italiens. Pour autant, cela ne doit pas servir d'alibi pour organiser des priorités au décodage, la dimension de la compréhension dès le contact avec l'écrit est fondamentale. Quand on lit un mot, on le décode, mais en même temps on doit comprendre ce qui est lu.

La CGT Éduc'action continue de dénoncer l'omnipotence d'un courant idéologique porté par une partie des neuroscientifiques qui portent l'idée que le décodage et la fluence sont les seuls moyens de faire progresser les élèves. Non seulement tout cela est discutable, mais surtout cela nuit au sens du métier ainsi qu'aux apprentissages des élèves, comme l'enquête le démontre.

Pour la CGT Éduc'action, il est temps d'arrêter les frais et de stopper cette machine à broyer. Le ministère doit revenir en arrière et renoncer à la généralisation de ces pratiques. C'est d'autant plus urgent qu'il semble vouloir foncer dans le mur en instaurant des missions supplémentaires de fluence dans le *Pacte* qu'il vend actuellement aux collègues…

DERNIERS DÉCRETS DE LA LOI RILHAC

DES DIRECTIONS SEULES À BORD…

De nouveaux projets de décrets d'application de la loi Rilhac (votée et entrée en vigueur en décembre 2021), viennent d'être présentés en CSA ministériel et CSE. Après des avis défavorables de la part de la majorité des organisations syndicales, ils seront prochainement publiés au BO pour une application au 1er septembre 2023. Si ces textes ont été largement repoussés, c'est qu'ils confirment nos craintes et oppositions quant au futur nouveau cadre de l'École et ce que cela va faire peser sur les équipes.

L'AUTORITE FONCTIONNELLE

Concernant l'autorité fonctionnelle **il n'y aura pas de cadre national et le texte est volontairement flou pour qu'il soit décliné n'importe comment**. Ce n'est, ni plus ni moins, que la porte ouverte aux décisions locales arbitraires et autoritaires. Les directrices et directeurs seront donc soumis·es aux pressions hiérarchiques à géométrie variable et aux attentes diverses et variées.

LES MISSIONS

Alors qu'auparavant, les missions de direction figuraient principalement dans la circulaire référentiel métier de 1989, **elles seront désormais inscrites dans la loi**. Si pour le ministère c'est une reconnaissance des fonctions, pour la CGT Éduc'action, cela les rendra bien plus difficiles à faire changer. Le·la directeur·trice veille au respect du règlement intérieur de l'école par tous les membres de la communauté éducative (Art. R.410-3 II). Dans la circulaire il était fait mention que cela se faisait « avec le concours de tous les personnels de l'école ». De même, il est désormais dit que « le·la directeur·trice « **peut** consulter le Conseil des Maîtres » (Art. R.410-1), ce qui n'en fait plus une obligation… Avec ces décrets, la dérive autoritaire s'instille à chaque échelon.

Les directeur·trices exercent une autorité sur tous les personnels présents dans l'école sur temps scolaire avec des responsabilités accrues en matière de protection de la santé et de la sécurité des agent·es. Il ou elle coordonne l'action des professeur·es et veille à la diffusion des instructions et programmes officiels ainsi qu'au bon déroulement des enseignements. Est-ce à dire qu'ils ou elles pourront juger de l'enseignement des PE, voire donner leur avis au moment des rendez-vous carrière PPCR ?

L'AVANCEMENT

Chaque année d'exercice permettra de raccourcir de 3 mois la durée dans l'échelon pour accéder au suivant, pour tous·tes les directeurs·trices d'école, quel que soit le nombre de classes, y compris pour les classes uniques. L'avancement dans le corps sera donc accéléré en étant plus rapide de 25% par rapport à leurs collègues adjoint·es. Ils·elles bénéficieront d'une avancée de 15 mois contre 12 pour les adjoint·es, chaque année. Si la reconnaissance de la spécificité de leurs fonctions s'interroge, pour la CGT Éduc'action, elle ne peut pas se faire **au détriment des autres personnels qui se retrouveront bloqués au moment des promotions**.

DERNIERS DÉCRETS DE LA LOI RILHAC

DES DIRECTIONS SEULES À BORD…

L'ÉVALUATION

Une des dangereuses nouveautés réside dans **l'introduction d'une nouvelle évaluation des directeur·trices**. La première évaluation aura lieu au bout de 3 ans d'exercice dans la fonction puis s'effectuera tous les 5 ans. Différenciée du rendez-vous de carrière, elle serait déconnectée de l'avancement. Il est clair que si le·la directeur·trice ne correspond pas aux attendus, il·elle sera susceptible d'être sanctionné·e et donc de perdre son poste. Un référentiel précisera le cadre des évaluations.

LA FORMATION

Le référentiel sur la formation de directeur·trice n'est pas encore sorti. Pour la CGT Éduc'action, la formation préalable à la liste d'aptitude de DE devrait être inscrite dans la formation continue, sur temps scolaire et le plus tôt possible dans la prise de fonctions. En effet, l'organiser en dehors de la formation continue, en plus de son caractère discriminant sur les femmes, renforce l'idée qu'être directeur-trice serait un métier à part.

C'EST DE COLLECTIF DONT ONT BESOIN LES ÉCOLES

Au regard des textes proposés par l'administration, la CGT Éduc'action reste opposée à la loi Rilhac et à ses déclinaisons. Nos craintes quant à l'explosion du cadre collectif actuel des écoles sont aujourd'hui confirmées.

Nous allons immanquablement vers l'isolement des directeurs et directrices d'école, mais aussi vers un fonctionnement hautement descendant. *Procéder, répartir, organiser, contrôler, réunir, présider, fixer, arrêter, animer, coordonner, diriger, contribuer*… Cette liste non exhaustive des verbes recensés dans le texte des missions des directeur·trices est très parlante quant au futur rôle de ces personnels : de véritables managers dans les écoles au service de l'administration… Tout ce que repousse **la CGT Éduc'action qui plaide pour un fonctionnement collectif et collégial, pour le bien des élèves et des personnels.**

EXIGEONS

- L'ABANDON DE LA LOI RILHAC
- UNE DIRECTION COLLÉGIALE AVEC UNE DÉCHARGE À DISPOSITION DE L'ÉQUIPE ET LA RÉAFFIRMATION DU RÔLE ET DES DÉCISIONS DU CONSEIL DES MAÎTRE·SSES
- LA CRÉATION DE POSTES STATUTAIRES D'ADMINISTRATIF·VES (1 POSTE/ÉCOLE) ;
- UN RÉEL ALLÈGEMENT DES TÂCHES ADMINISTRATIVES ET LA DÉFINITION D'UN CADRE D'EMPLOI POUR LES DIRECTRICES/DIRECTEURS D'ÉCOLE

AUGMENTATION DES SALAIRES DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

SOCLE, PRIME D'ATTRACTIVTÉ ET ISAE...

LA CGT ÉDUC'ACTION, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Les pertes de pouvoir d'achat des personnels enseignants atteignent malheureusement des records. Elles sont le fruit conjugué du gel de la valeur du point d'indice depuis de nombreuses années et de la poussée inflationniste historique (+16% en un an sur les produits alimentaires). Alors qu'il est pressé par les personnels qui subissent une précarité grandissante, le gouvernement vient, enfin, de faire des annonces de « revalorisations » salariales. Pour la CGT Éduc'action, ces mesures sont très loin des attentes et des besoins. De plus, ces augmentations indemnitaires mettent à mal le principe de rémunération équitable en vigueur dans la Fonction publique. Tour d'horizon et explications.

UNE REVALORISATION HISTORIQUE ?

C'est une politique à plusieurs étages avec une partie *Socle* inconditionnelle versée à tous les enseignant·es, une partie augmentation prime attractivité pour les débuts de carrière, une accélération des carrières (par les promotions) et une éventuelle partie *Pacte* pour celles et ceux qui acceptent d'exercer des missions supplémentaires.

REVALORISATION *SOCLE*

FRAGILE...

ET

TRÈS INSUFFISANTE

DANS LE 1ER DEGRÉ

- Pour celles et ceux qui touchent l'ISAE : passage de celle-ci de 1200€ par an à 2550€.
- Pour celles et ceux qui ne touchent pas l'ISAE : augmentation équivalente des indemnités existantes.
- Accélération du rythme de promotion (et donc pas vraiment une augmentation…).
- Et l'augmentation de la prime d'attractivité...

DES PRIMES... TOUJOURS DES PRIMES !

Évolution de la Prime d'attractivité au 1/9/2023:

- ***1er échelon (stagiaires): 2130€/An (création)***
- **2ème échelon: 2980€/an**
- **3ème échelon: 3370€/an**
- **4ème échelon: 3180€/an**
- **5ème échelon: 2880€/an**
- **6ème échelon: 2500€/an**
- **7ème échelon: 1500€/an**
- **8ème échelon: 400€/an sans changement**
- **9ème échelon: 400€/an sans changement**

Au-delà ? Circulez il n'y a rien à voir...

S'il n'est jamais désagréable de toucher de l'argent, **ces mesures restent des primes, non pérennes et non prises en compte pour la retraite** (sinon très faiblement par le biais de la RAFP). Provocation à l'heure où le pouvoir réforme et dégrade à nouveau notre système des retraites...

Ces mesures auront des conséquences à moyen et long termes sur nos salaires et nos carrières. Les nouveaux montants de la prime d'attractivité entrainent un écrasement du déroulement de carrière et donc des salaires. Preuve par l'exemple…

Si on part du principe qu'un·e PE entrant aujourd'hui dans l'Éducation nationale a la garantie de finir au 7ème échelon de la Hors Classe (sur une carrière de 36 à 37 ans à temps plein ou partiel)…

* *En ne prenant pas en compte la prime d'attractivité dans les calculs, entre son début et sa fin de carrière,* ***son salaire est multiplié par 2,1...***
* *En prenant en compte la prime d'activité (valeur au 1/9/2023), entre son début et sa fin de carrière,* ***son salaire n'est plus multiplié que par 1,83****.*

Se rajoute que sur cette carrière de 36 à 37 ans, les augmentations liées aux passages d'échelon se situent en moyenne par an à environ 1,6%. A moins d'imaginer donc que l'inflation soit inférieure pendant ces 36 à 37 ans à 2%/an (sauf alignement du point indiciaire sur l'inflation), **il n'y aura pas d'augmentation réelle et conséquente sur une carrière…**

En clair, entre le 1er échelon (stagiaire) et le 7ème échelon de la Hors Classe, le pouvoir d'achat de le·la PE n'aura connu (en 37 ans) une progression sinon nulle, tout au moins largement inférieure au coefficient multiplicateur de la rentrée 2023 prévu de 1,83. ***Augmentation historique qu'ils disaient…***

EN RÉSUMÉ...

Au-delà de ces aspects négatifs, la CGT Éduc'action dénonce une politique salariale qui ne s'attaque pas aux inégalités salariales dont sont victimes les personnels du 1er degré et qui sont parmi les moins bien payés en Europe. De même, rien n'est fait pour s'attaquer aux inégalités femmes-hommes. Avec la CGT Éduc'action continuons de revendiquer l'égalité salariale, l'augmentation généralisée des salaires par une augmentation du point d'indice et le rattrapage des pertes subies.

SALAIRES

POURQUOI NE PAS PACTISER DANS LE 1ER DEGRÉ

LA CGT ÉDUC'ACTION, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

DES PROMESSES NON TENUES

La question salariale est prégnante pour tou·tes les professeur·es des écoles car ils·elles font toujours face à une flambée inflationniste historique tout en étant parmi les personnels les moins bien payés. C'est dans ce contexte qu'a été présenté le plan de « revalorisation » pour les personnels de l'Éducation nationale qui connaissent un décrochage salarial depuis plus de 20 ans… Cette « revalorisation », qui exclut tous les personnels non-enseignants, se compose d'une partie *Socle* versée à tous ces personnels (environ 100€/mois minimum, sous forme indemnitaire exclusivement-ISAE- et insuffisante pour résorber l'inflation) et d'une éventuelle partie *Pacte* pour celles et ceux qui accepteront d'exercer des missions supplémentaires ou le pourront. C'est le reniement de la promesse gouvernementale de reconnaitre le travail et l'engagement des PE… Méprisant.

LE *PACTE*, C'EST QUOI ?

Lettre de mission donc engagement obligatoire

C'est un engagement **contractuel annuel renouvelable** avec **lettre de mission entre l'administration et les volontaires**.
Pour les enseignant·es du 1er degré, c'est 1 à 3 missions «complémentaires» (synthétisées dans des Briques), cumulables et chacune rémunérée 1250 € brut par an (sur 9 mois en fait)…

Cela veut dire que le ministère considère que vous ne travaillez pas assez et que pour gagner davantage, il vous faudra travailler davantage… C'est clairement oublier que selon les enquêtes du même ministère, vous travaillez déjà en moyenne plus de 43h...

Ce ne sont que des mesures « indemnitaires » (primes) et non « indiciaires » (valeur point indice), ce n'est donc pas du salaire pérenne, mais un ensemble d'indemnités supplémentaires susceptibles d'être supprimées tous les ans, au bon vouloir des IEN.

ET CONCRÈTEMENT …

1 MISSION COMPLÉMENTAIRE = 1 BRIQUE = 1250€/AN

ON PEUT PRENDRE 1 OU PLUSIEURS BRIQUES…

BRIQUE 1

SOUTIEN EN 6ÈME
18H PAR AN
C'EST LA PRIORITÉ DU MINISTÈRE.

BRIQUE 2

3 MISSIONS AU CHOIX :

- DEVOIRS FAITS EN 6ÈME
- STAGES DE RÉUSSITE PENDANT LES VACANCES
- SOUTIEN RENFORCÉ À L'ÉCOLE…

24H PAR AN

BRIQUE 3

2 MISSIONS AU CHOIX :

- ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES À BESOINS PARTICULIERS
- MISE EN PLACE DE PROJETS PÉDAGOGIQUES PORTÉS PAR L'ÉCOLE

ATTENTION, PAS DE VOLUME HORAIRE, C'EST FORFAITAIRE !

TOUTES CES HEURES S'AJOUTENT À VOS OBLIGATIONS DE SERVICE… Y COMPRIS LES 108H…

LE *PACTE* C'EST 1MILLIARD D'€ (3% MASSE SALARIALE DU MEN)…

C'EST DONC UN LEURRE DE PENSER QU'IL Y AURA DES BRIQUES POUR TOUT LE MONDE…

CELA VAUT-IL VRAIMENT LE COUP ?

- Avec les différents rythmes scolaires ou la question des transport en zone rurale, il n'y a **aucun cadrage national pour organiser les interventions en collège**… On pourra avoir des interventions en fin de journée ou le mercredi matin, d'où des aménagements pour les formations et animations pédagogiques… C'est une nouvelle territorialisation de l'École.

- Le **soutien aux élèves s'ajoute aux APC** et allongera donc les journées des élèves les plus en difficulté pour accentuer les discriminations.

- Si l'enseignant·e ne fait pas toutes les heures dédiées pour chaque Brique, **l'IEN sera en droit de lui demander d'autres missions pour compléter** voire de rembourser une partie du *Pacte*… Bel engagement…

POURQUOI NE PAS SIGNER ?

- Parce que les **enseignant·es ne demandent pas à travailler plus** (elles·ils sont déjà en moyenne à plus de 43h hebdomadaires et plus de 30 jours pendant les vacances)...
- Parce que leurs conditions de travail et leurs rapports hiérarchiques (déjà compliqués) vont encore se dégrader et les **épuisements professionnels se multiplier**…
- Parce que c'est la **dérégulation des ORS, l'annualisation du temps de travail, le contournement des grilles de rémunération et donc la casse des statuts**…
- Parce que la **rémunération indemnitaire est précaire** (car soumise au bon vouloir de l'administration) et n'entre pas dans le calcul des retraites...
- Parce que la **rémunération indemnitaire crée de nombreuses inégalités** : femmes-hommes, entre premier et second degré, entre corps et disciplines du second degré...

PLUS DE HIÉRARCHIE, MOINS D'ÉGALITÉ

*« L'engagement à réaliser ces missions donne lieu à une lettre de mission signée par le chef d'établissement-IEN qui **s'assure de son exécution** ».*
Le **rapport hiérarchique est donc renforcé avec l'IEN**. D'ailleurs, les répartitions de *Pactes* seront de sa seule responsabilité.
Le nombre de missions et de *Pactes* étant limité, ce dispositif va **accentuer la concurrence** entre personnels pour le partage du *gâteau*…
Comme toute indemnité ou mission supplémentaire, il va aussi défavoriser les collègues moins disponibles pour effectuer ces missions et donc **accentuer ainsi les inégalités femmes-hommes**.

SOUTIEN EN 6ÈME? LE SAV POUR LES MAUVAIS·ES ENSEIGNANT·ES…

Pour pouvoir appliquer son *Pacte*, le ministère modifie les décrets PE de 1990. Objectif? Que tou·tes les PE puissent intervenir en collège et donc faire le soutien en 6ème...

La CGT Éduc'action appelle à refuser de signer le *Pacte*.

EXIGEONS

POUR TOUS LES PERSONNELS, SANS CONDITION NI CONTREPARTIE…

- AUGMENTATION IMMÉDIATE DE TOUS LES PERSONNELS DE 400 € NET ET LE SMIC À 2000 € BRUT
- DÉGEL DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE AVEC LE RATTRAPAGE DES PERTES ANTÉRIEURES
- INDEXATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE SUR L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION
- ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
- MISE EN PLACE D'ÉCHELLE MOBILE DE RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CATÉGORIES

CGT Éduc'action

263 RUE DE PARIS 93100 MONTREUIL

www.cgteduc.fr

0155827655 • unsen@cgteduc.fr

@CGTEducactionofficiel

@cgt_educ

@cgteducaction