

Proposition de déroulé d'une HMI SUD Education de rentrée :

Ordre Du Jour proposé :

1. publication des décrets Peillon-Hamon le 20 août 2014
2. élections professionnelles
3. utilisation du RSST
4. SEGPA en danger
5. remplacements et heures supplémentaires
6. conseil pédagogique et conseil école-collège

Nous vous proposons d'animer pour la rentrée une Heure Mensuelle d'Information syndicale, et pour vous y aider, voici une proposition d'organisation qui doit, bien sûr, être adaptée à la situation locale et au nombre d'inscrits à cette HMI. Petit rappel, le dépôt d'une HMI s'effectue une semaine à l'avance auprès du/de la chef d'établissement. Celui/celle-ci peut vous demander de lui remettre 48h avant cette HMI la liste des participants afin d'anticiper la prise en charge des élèves (ils préfèrent en général qu'elle ait lieu en dernière heure mais c'est vous qui voyez). Le modèle de demande se trouve en pièce jointe n°4, vous pouvez y préciser la salle que vous souhaitez utiliser. N'hésitez pas à afficher sur les panneaux syndicaux (salle des professeurs, vie scolaire, local des agents) le document en pièce jointe n°5.

Dans le cas où vous ne vous sentiriez pas assez à l'aise pour animer une HMI n'hésitez pas à nous appeler et, le cas échéant, dans la mesure des moyens du syndicat, un déchargé SUD Éducation Lorraine pourra éventuellement venir l'animer.

1) publication des décrets Peillon-Hamon le 20 août 2014

(Voir en PJ l'article du Bulletin Local SUD Education Lorraine à paraître, qui fait le lien avec la thématique des Elections professionnelles)

Voici quelques **EXTRAITS** du **DECRET** n° 2014-940 (disponible sur Legifrance) du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré, qui entrera en vigueur à la rentrée 2015.

Art 2 : "les enseignants mentionnés à l'article 1er du présent décret sont tenus d'assurer, sur l'ensemble de l'année scolaire [...] les missions liées au service d'enseignement qui comprennent les travaux de préparation et les recherches personnelles nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement, l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation, le conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation, les relations avec les parents d'élèves, le travail au sein d'équipes pédagogiques constituées d'enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire. Dans ce cadre, ils peuvent être appelés à travailler en équipe pluriprofessionnelle associant les personnels de santé, sociaux, d'orientation et d'éducation."

Art 3 : "Au titre d'une année scolaire, les enseignants mentionnés à l'article 1er du présent décret peuvent, pour répondre à des besoins spécifiques et avec leur accord, exercer des missions particulières soit au sein de leur établissement, soit à l'échelon académique sous l'autorité du recteur de l'académie."

Art 4 : "Les enseignants qui ne peuvent pas assurer la totalité de leur service dans l'enseignement de leur discipline, ou de leurs disciplines pour les professeurs de lycée professionnel, dans l'établissement dans lequel ils sont affectés peuvent être appelés, avec leur accord, à le compléter dans une autre discipline, sous réserve que cet enseignement corresponde à leurs compétences."

Art 5 : "Pendant les périodes de formation en milieu professionnel des élèves d'une division, chaque enseignant de cette division participe à l'encadrement pédagogique de ces élèves."

Les CONSEQUENCES de ce décret et les POSITIONS DE SUD EDUCATION

- La reconnaissance des missions liées à l'enseignement et du travail en équipe est une nécessité, **cela doit se traduire par une baisse des maxima hebdomadaires de service, le travail en équipe et la concertation devant être inclus dans les maxima de service.** C'est ici l'occasion manquée d'étendre aux enseignant-e-s la réduction du temps de travail dont ont bénéficié les autres salarié-e-s en 1956, 1969, 1982 et 2000.
- Pour l'immense majorité des collègues **le principe contestable et inégalitaire de l'indemnité est maintenu**, au détriment des décharges horaires qui resteront exceptionnelles.
- **L'article 5 pourrait étendre les obligations de service des enseignant-e-s de collège** en rendant obligatoire la visite des élèves de 3^{ème} voire de 4^e sur leurs lieux de stage, ou le fait de les accompagner aux manifestations type « Carrefour des Métiers ».
- La décharge pour service partagé dans une même commune (pour plus de deux établissements) est confirmée, mais **l'inscription au nouveau décret de la possibilité d'affectation sur plusieurs communes est un recul** par rapport à l'ancien qui ne le permettait que pour des établissements de la même ville – même si l'administration ne respectait pas ce point.

- Avec la suppression des décharges disciplinaires, **de nombreux personnels verront par contre leur charge de travail augmenter**, c'est intolérable.
- Alors que l'heure de première chaire intervenait dès 6 heures d'enseignement en cycle terminal, avec ce texte il en faudra 10 pour obtenir une heure de décharge pleine.
- Nous dénonçons l'exclusion scandaleuse des enseignant-e-s de la voie professionnelle des pondérations dans les classes d'examen.
- **Pour ce qui est de la pondération en Education Prioritaire**, un allègement du temps devant élèves en éducation prioritaire va dans le sens des revendications de SUD, mais **nous revendiquons une réelle décharge et non une pondération**. Cette disposition ne concernera qu'une infime partie des établissements de l'éducation prioritaire, ceux classés REP+. **De plus, pour SUD Education elle devrait concerner également les personnels non-enseignants de l'éducation prioritaire**. Enfin, sans créations de postes suffisantes, cette pondération risque de se traduire par des heures supplémentaires au lieu d'une décharge de service.

2) Elections Professionnelles

(Voir en PJ le 4 pages fédéral spécial Elections Professionnelles)

Disons-le tout net, ces élections sont à hauts risques pour notre organisation syndicale. **La représentativité ne sera acquise que si nous obtenons au moins 1 siège en Comité technique ministériel (CTM)** et à cette seule et unique condition.

En 2011 nous avons obtenu un siège de justesse (à 3 800 voix près), grâce à la règle de répartition pour les derniers sièges vacants. Au regard de nos résultats antérieurs, nous ne sommes donc pas assurés de l'obtenir à nouveau. Nous avons besoin d'obtenir ce siège au CTM et même mieux et cela va nécessiter notre mobilisation.

Si nous n'avons pas LE siège au CTM, et que notre organisation ne soit plus représentative, ce ne serait pas bon pour son développement futur, et ce ne serait pas bon signe pour les luttes dans l'éducation nationale. **Mais à cette perte de la représentativité s'ajouterait la perte de moyens** qui nous permettent aujourd'hui de fonctionner : la moitié des décharges, ASA (autorisations syndicales d'absences) et peut-être HMI (heures mensuelles d'information syndicale – 2nd degré), RIS (réunions d'information syndicale – 1er degré)...

Très concrètement, le risque est grand de voir des équipes syndicales se retrouver en difficulté. Ces équipes syndicales qui se battent au quotidien, celles qui informent les personnels au plus près du terrain. La campagne électorale que nous allons devoir mener d'ici décembre doit véritablement **affirmer haut et fort auprès de nos collègues que, oui, le projet de SUD éducation, celui d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale, a un espace et une pertinence dans notre secteur professionnel**.

QUELS SCRUTINS ? En décembre 2014, nous voterons pour :

- **Les comités techniques (CT)** qui s'occupent des modifications concernant les conditions de travail collectives des personnels, tous corps confondus.

Il y aura un scrutin national pour avoir des élu-e-s au **CTM** et un scrutin local pour avoir des élu-e-s au **CTA** (comité technique académique) avec une déclinaison pour le CTSD (au niveau départemental, écoles & collèges) qui statue notamment sur les ouvertures/fermetures de classe.

- **Les commissions administratives paritaires (CAP)** qui s'occupent de la gestion des carrières individuelles des personnels (échelons, mutations, notation, listes d'aptitude, etc.). Les CAP sont au niveau national, donc **CAPN**, au niveau académique, ce sont les **CAPA** et au niveau départemental les **CAPD**. Chaque corps (PE, certifié-e, CPE, ATEE, etc.) a sa CAP.

- **Les commissions consultatives paritaires (CCP)** pour les non titulaires.

La plupart des collègues doit donc voter pour **4 scrutins** : deux au niveau national CTM et CAPN et deux au niveau local, CTA et CAPA/CAPD.

QUAND ?

Ce vote se fera de manière électronique entre le jeudi 27 novembre et le jeudi 4 décembre. Le 4 décembre, jour des élections dans toute la fonction publique, il devra y avoir des ordinateurs dédiés dans les établissements et les écoles avec au moins 8 électeurs / électrices.

Attention : pour voter il faudra pouvoir accéder aux boîtes mails académiques

QUI ?

Chaque syndicat local dépose ses listes. **SUD Education Lorraine manque encore à ce jour de candidats sur plusieurs listes**. Il est donc fondamental de mobiliser les collègues (adhérents et sympathisants) pour qu'ils figurent sur nos

listes, a minima en position non éligible. Des modèles de déclarations individuelles de candidatures pour les CT et les CAP utilisables localement et pour les candidatures sur les listes fédérales sont téléchargeables au lien suivant :

<http://www.sudeducation.org/-Electionsprofessionnelles-2014-.html>

N'oubliez pas de faire remplir aux collègues candidats, une fiche par scrutin auquel ils-elles se présentent (exemple : CAPN certifié-e-s, CTM, CAPA certifié-e-s, CTA)

3) Utilisation du RSST *(voir en PJ la brochure Et Voilà Le Travail de 2014)*

Le Registre de santé et sécurité au travail est un outil de lutte pour nos conditions de travail, il faut vérifier sa présence dans votre établissement et en expliquer l'utilisation aux collègues qui, pour la plupart, en ignorent jusqu'à l'existence.

Le registre de santé et sécurité au travail (Décret n°82-453 modifié, article 3-2), **c'est quoi ?**

- C'est obligatoire dans les écoles, dans les collèges, les lycées, les universités,...
- Il doit être accessible à tout moment et pour toutes et tous (personnels comme usager-e-s). Pour Sud cela signifie que le lieu où il est tenu doit permettre qu'il soit rempli et consulté hors-présence hiérarchique ;
- Il se présente sous la forme d'un cahier et ses pages sont numérotées ;
- Il est divisé en rubriques : nom et qualité du rédacteur qui signale un fait, description du problème,...

Voici les problèmes qui peuvent y être soulevés :

Organisation pathogène, problèmes matériels, risques psychosociaux, conditions de travail, souffrances...

Comment l'utiliser ?

- Il faut le remplir individuellement de la manière la plus neutre possible en se contentant de rapporter les faits sans prendre parti ni se montrer affecté, puis dater.
- Il faut veiller à ce qu'il soit bien visé régulièrement par l'agent de prévention (qui est chargé de sa tenue) et par le chef d'établissement, et que son contenu soit transmis aux CHSCTD et A (Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental et Académique) ou au CHSCT de l'Université.
- Dans les EPLE du second degré dotés d'une commission hygiène et sécurité, il doit être consulté en commission tous les trimestres. Les informations contenues dans le registre doivent remonter en comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail académique.
- Dans tous les cas, ce registre, infalsifiable, est une preuve juridique des problèmes constatés. Le chef d'établissement est responsable de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels qui lui sont confiés. Il doit trouver les solutions ou en référer à sa hiérarchie.

Vous trouverez des infos complémentaires, notamment sur **le Registre de Danger Grave et Imminent** ou **la Visite Médicale**, dans la brochure ***Et Voilà Le Travail*** éditée par SUD Education et mise en Pièce Jointe.

4) SEGPA en danger

Le Ministère de l'Éducation nationale considère que les structures **SEGPA** (section d'enseignement général et préprofessionnel adapté), **CLIS** (classe pour l'inclusion scolaire) et **EREA** (établissement régional d'enseignement adapté) vont devoir « évoluer en dispositifs ».

Les personnels enseignants travaillant dans ces structures sont des enseignant-e-s spécialisé-e-s, titulaires d'un diplôme spécifique et issu-e-s du 1er degré, des professeur-e-s d'enseignement professionnel (la moitié sont déjà aujourd'hui des emplois précaires recrutés sans formation pédagogique ni spécialisée), et des enseignant-e-s de lycée-collège (PLC) qui en ont fait le choix, ou qui sont amené-e-s à effectuer une partie de leur service en SEGPA pour compléter leur service.

Si on veut faire évoluer le modèle scolaire vers une école réellement inclusive pour les enfants en situation de handicap, il ne suffit pas de décréter leur accueil dans les classes générales en en faisant porter la responsabilité sur les enseignant-e-s ou sur des précaires sous payé-e-s, non suffisamment formé-e-s les uns comme les autres. Il faut construire une école capable de prendre en charge la diversité des besoins des élèves. Cela nécessite de changer pas mal de choses de la maternelle à la terminale, des engagements en termes de formation initiale et continue, des moyens supplémentaires et la réduction des effectifs par classe.

Ce n'est pas le choix qui est fait par le ministère. Au contraire, comme le montre le plan testé en avant-première dans l'académie de Grenoble avec le **Remplacement des structures SEGPA par un dispositif « inclusif »**, le « **Remplacement** » de postes d'enseignants-éducateurs en EREA par des AED, l'**Intégration des RASED au sein d'un**

Pôle Ressource de circonscription, la Suppression de nombreux postes SESSAD, et l'Arrivée des « parcours CLIS »
dans les écoles.

Dans ces conditions, parler d'inclusion est une escroquerie. On maintient formellement la structure d'accueil, mais élèves et enseignant-e-s se retrouvent dans une situation impossible. L'inclusion est d'autant plus une illusion que les classes sont surchargées, que les départs en formation spécialisée sont quasiment inexistantes dans leurs volumes et dans leurs contenus... À cela s'ajoute le fait que les effectifs des ULIS n'ont cessé d'augmenter et qu'à chaque rentrée, des élèves se retrouvent sans solution de scolarisation adaptée à leurs besoins.

On voit aujourd'hui se profiler une politique de suppression de moyens que l'on n'avait pas encore connue à ce niveau dans ce secteur. Supprimer des postes au nom de l'inclusion, les gouvernements précédents l'avaient déjà fait... au nom de l'intégration.

SUD éducation affirme que les élèves ont le droit d'être pris en charge par des personnels formés et qualifiés. En ce sens la stabilité des équipes est une condition nécessaire au bien-être et à la réussite des élèves. Pour une école de l'égalité des droits, SUD Education revendique que tous les moyens de l'éducation spécialisée soient mis au service d'une véritable politique d'inclusion scolaire.

Cela passe notamment par :

- Des temps communs avec les élèves de leur classe d'âge, des projets communs avec les enseignant-e-s, une inclusion lorsque c'est possible et que cela correspond à des objectifs pédagogiques clairs.
- Une amélioration des conditions de travail et de la formation des enseignant-e-s spécialisé-e-s, des PLP et des PCL intervenant en SEGPA. Il faut notamment mettre fin à l'inégalité que subissent les PE en SEGPA en alignant leur obligation de service sur celle des certifié-e-s, à 18h.
- Le refus de la dilution des SEGPA dans un dispositif d'inclusion flou et forcément inefficace dans les conditions actuelles de scolarisation au collège.
- La réduction des effectifs par classe, avec la définition de plafonds nationaux (20 élèves maximum en collège ordinaire, 16 en éducation prioritaire, 12 en SEGPA, et des dédoublements nationaux sur la moitié des horaires d'enseignement dans toutes les matières.)

5) Remplacements et Heures Supplémentaires

- HEURES SUPPLEMENTAIRES

Pour rappel, le **BO n° 27 du 8 juillet 1976** prévoit une seule heure supplémentaire "imposable"

Pour refuser des HS :

- si le rapport de forces dans l'établissement est suffisant, les collègues concernés s'adressent collectivement au Chef d'Etablissement pour rappeler leurs droits (ci-dessus) et exprimer leur refus des heures supplémentaires (au-delà de l'heure imposable)
- si un-e collègue isolé-e se voit imposer des heures supplémentaires, il faut en début d'année :
 - . rappeler oralement au chef d'Etablissement la législation en vigueur et exprimer son refus
 - . adresser un courrier écrit au chef d'Etablissement pour lui réitérer le refus des HSA et menacer de ne pas effectuer la totalité de l'emploi du temps si celui-ci n'est pas revu à la baisse
 - . refuser d'assurer la totalité des heures imposées après avoir adressé un dernier courrier au Chef d'Etablissement

Exemple de lettre : premier courrier

Madame/Monsieur le chef d'établissement.
J'avais signalé en juin, sur ma fiche de vœux, mon refus d'effectuer des heures supplémentaires.
Je constate dans mon emploi du temps, ..x heures supplémentaires, ce qui ne correspond pas à mes obligations de service, à savoir, 1 heure supplémentaire « imposable » (cf. circulaire n°76-218 du 1er juillet 1976, modifiée par le décret n°99-980 du 13 octobre 1999.)
En conséquence, je vous prie de bien vouloir modifier cet emploi du temps afin qu'il soit conforme à la législation en cours.
Si vous passez outre ce refus, je me verrai dans l'obligation de ne pas assurer mes fonctions au-delà des heures réglementaires.
Soyez assuré(e), Madame/Monsieur le chef d'établissement, de mon attachement à un service public de qualité.

Exemple de lettre : deuxième courrier

Madame/Monsieur le chef d'établissement.
Malgré mon précédent courrier, exprimant mon refus d'effectuer des heures supplémentaires, au-delà de l'heure supplémentaire «imposable»(cf. circulaire n°76-218 du 1er juillet 1976, modifiée par le décret n° 99-980 du 13 octobre 1999.), je constate à ce jour, que mon emploi du temps n'a toujours pas été modifié. En conséquence, je vous informe que je n'assurerai que les x....heures réglementaires. Chaque semaine, pour les séquences horaires :.....(jour et heure) je ne prendrai donc pas en charge les élèves.
Je me réserve la possibilité d'en informer qui de droit.
Soyez assuré(e), Madame/Monsieur le chef d'établissement, de mon attachement à un service public de qualité.

- REMPLACEMENTS DE COURTE DUREE

Certains chefs d'établissements semblent vouloir se montrer particulièrement zélés en cette rentrée 2014 à propos du dispositif de remplacements de courte durée. **Si et uniquement si c'est le cas chez vous** (pas la peine de donner des arguments aux collègues qui courent après...) voici un petit rappel de ce que prévoit la Note de Service parue au Bulletin Officiel du 1^{er} septembre 2005 (BO n°31) :

« Pour les remplacements des personnels enseignants absents pour une durée inférieure ou égale à deux semaines, le chef d'établissement élabore, en concertation avec les équipes pédagogiques, un protocole pour les remplacements de courte durée. Le protocole est présenté par le chef d'établissement au conseil d'administration. Pour la mise en œuvre de ce protocole, le chef d'établissement recherche en priorité l'accord des enseignants qualifiés », mais « lorsque cela est nécessaire pour assurer la continuité de l'enseignement, le chef d'établissement désigne les personnels chargés d'assurer des enseignements complémentaires pour pallier une absence de courte durée » dans la limite « de soixante heures supplémentaires par année scolaire. Un enseignant ne peut être tenu d'effectuer plus de cinq heures supplémentaires par semaine. »

Ce qu'il faut absolument rappeler aux collègues, c'est que les chefs d'établissement peuvent « désigner » des collègues pour des remplacements depuis 2005. Or jusqu'ici, quasiment aucun-e n'a utilisé ce pouvoir. C'est donc qu'ils craignent la réaction des enseignant-e-s.

Il faut absolument qu'ils continuent à nous craindre, et pour cela, nous devons maintenir la pression en refusant collectivement ces heures de remplacement et, le cas échéant, pointer le fait qu'il n'y a dans l'établissement aucun protocole de remplacement qui ait été mis en place en concertation avec les équipes puis présenté en CA comme le prévoit la loi.

6) Conseil Pédagogique et Conseil Ecole-Collège

Il s'agit là simplement de rappeler que la participation au Conseil pédagogique, mis en place pour renforcer les pouvoirs du chef d'établissement et court-circuiter les Conseils d'Administration, n'a absolument aucun caractère obligatoire. Il est préférable, afin d'éviter que certain-e-s collègues ne soient mis sous pression par le chef d'établissement, de refuser collectivement d'y participer.

Par ailleurs, au même titre que le Conseil Ecole-Collège, il s'inscrit dans cette interminable série de « tâches complémentaires » au métier d'enseignant dont SUD Education réclame qu'elles soient intégrées aux maxima hebdomadaires de service comme nous l'avons déjà dit à propos du décret Peillon Hamon sur la réforme des statuts.

Tant que cette revendication ne sera pas entendue, SUD Education appellera à refuser de siéger dans tous ces conseils anti-démocratiques.