

ZOOM SUR...

Réforme de l'éducation prioritaire : un renforcement de la hiérarchie intermédiaire ?

Dans l'éducation nationale comme ailleurs, la hiérarchie sait manier le bâton, mais aussi... la carotte. Le rapport de mai 2013 de la Cour des comptes intitulé "Gérer les enseignants autrement" mettait les dysfonctionnements supposés du corps enseignant sur le compte de l'absence de perspectives de carrière : "les enseignants ne connaissent pas de véritables perspectives de parcours professionnels", et pour cause, "les possibilités d'évolution au sein du ministère sont peu nombreuses (inspection, direction d'établissement, etc.)" : "cette situation peut être démotivante à long terme et ne correspond pas à ce qui est habituellement attendu de cadres : une prise de responsabilité progressive au sein de l'institution."

Les contre-réformes en cours tendent à répondre à cet enjeu: de manière similaire à la réforme ECLAIR, la réforme de l'éducation prioritaire entend ainsi mettre en place dans les futures REP et REP + des "experts de terrain", des "coordonateurs réseau" et renforcer le rôle des coordonateurs de discipline. L'objectif est à chaque fois le même : convaincre les collègues du bien-fondé du "référentiel" (qui n'est autre que le socle commun nouvelle mouture) et d'assurer la mise en place de l'"école du socle". Il ne s'agit pas d'être contre le fait que les enseignant-es puissent changer de métier : au contraire, les conditions de détachement, de congé sans solde, de mise à disposition sont trop restrictives. Mais ici, les perspectives de carrière proposées par l'institution ne consistent qu'à promouvoir des contremaîtres qui viendront expliquer aux collègues que si leurs conditions de travail sont difficiles ce n'est pas parce que leur établissement manque de moyens, mais parce que la pédagogie du socle est mal appliquée.

L'extension d'une hiérarchie intermédiaire est une technique de management. Elle a pour but une mise au pas des perspectives de mobilisations en faisant miroiter des perspectives d'avancement aux collègues ; un contrôle à chaque échelon; un matraquage idéologique en faveur de la fausse pédagogie du socle commun. **Pour ces raisons - parmi tant d'autres ! - SUD éducation s'oppose à la réforme en cours de l'éducation prioritaire.**

Pense-bête anti-hiérarchique :

1. Ne pas s'isoler
2. Être toujours accompagné-e en cas d'entretien avec la hiérarchie
3. Se réunir en AG pour élaborer des revendications collectives transmises à la hiérarchie et mandater plusieurs représentant-es qui les portent auprès de la direction
4. contacter SUD éducation Créteil
5. Remplir dès le début de l'année le RSST (Registre Santé et Sécurité au Travail)

(fin de l'édito) Une fois de plus, la hiérarchie ne nous permet pas de travailler mieux : bien au contraire, elle alimente la souffrance au travail, elle nuit au travail en équipe, elle nous détourne des finalités de nos métiers. Sollicitée lorsque les situations deviennent intenable, les services académiques refusent d'entendre, cherchent à gagner du temps par des « médiations » illusoire invitant chacun à « faire un effort », essaient de diviser les collectifs, tentent de culpabiliser les individus, voire sanctionnent les personnels, directement ou indirectement. Bref, les petits et grands chefs se serrent les coudes entre eux.

Or, ce que nous vivons, ce ne sont pas seulement des difficultés relationnelles avec quelques chefs particulièrement incompétents ou particulièrement nuisibles. Ce que nous vivons, ce sont les effets d'un système hiérarchique nocif, aggravés par les choix politiques visant à imposer le « Nouveau Management Public » dans le service public d'éducation : gestion calquée sur le secteur privé marchand, renforcement du pouvoir des chefs d'établissement, multiplication des évaluations chiffrées... Et une fois de plus, les plus exposés sont les personnels les plus fragiles.

HIERARCHIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Petit bulletin d'autodéfense
des salarié-es de l'éducation
nationale
1 mai-juin 2014

En cette fin d'année, la pression hiérarchique prend des formes multiples : usure des équipes confrontées à des pratiques managériales agressives, angoisses face à l'arbitraire de la titularisation ou du renouvellement de contrat pour les stagiaires et les précaires, tensions liées aux évaluations pédagogiques et administratives, pressions pour imposer des heures ou des charges de travail supplémentaires à la rentrée 2014...

Dans ce contexte, ce bulletin entend fournir des outils pour faire valoir les droits de chacun-e face à la hiérarchie adaptés à la période de l'année en cours, soutenir les luttes menées dans les établissements, construire une école démocratique et autogérée. C'est nous qui bossons, c'est nous qui décidons ! (suite au verso)

SUD
Créteil
Education



#1

spécial enjeux de fin d'année

Evaluations, pressions hiérarchiques...

DÉFENDRE SES DROITS

Enseignant-es contractuelles

La circulaire d'affectation 2014 des personnels non-titulaires souligne l'importance de l'avis formulé par les chefs d'établissement pour les personnels non-titulaires. Avant de formuler un vœu d'établissement (stabilisation sur un poste) mieux vaut s'assurer de l'avis du chef. Cette procédure renforce la précarité des personnels et souligne surtout la volonté d'asservir les personnels non-titulaires pour s'assurer les bonnes grâces de la hiérarchie. **SUD éducation revendique la titularisation de toutes et tous, sans condition de nationalité ni de concours.**

Enseignant-es stagiaires

Début juillet le professeur stagiaire est évalué par un jury, composé de 3 à 6 inspecteurs et chefs d'établissement. Ce jury se prononce "sur avis d'un des membres des corps d'inspection de la discipline établi après consultation du rapport du tuteur et de celui du chef d'établissement." Vers la mi-juin "le jury s'entretient avec tous les candidats pour lesquels il envisage de ne pas proposer la titularisation". Normalement vous êtes alors invités à consulter votre dossier, qui contient toutes les pièces y compris les rapports. Si ce n'est pas le cas il faut en faire la demande. Vous pouvez à cette étape être accompagné d'un représentant syndical, contactez-nous si vous vous trouvez dans cette situation. Sur proposition du jury le recteur décide avant la mi-juillet "la titularisation des stagiaires estimés aptes par le jury". Les autres, environ 10%, auront soit une seconde année de stage (renouvellement) soit un licenciement (arrêté du 12 mai 2010, B.O. n°29 du 22 juillet 2010). **SUD éducation estime que les représentants du personnel devraient être présents à chaque étape et que les stagiaires devraient pouvoir consulter leur dossier le plus tôt possible.**

Notations administratives

Vous avez du signer votre notation administrative 2014. Vous avez jusqu'au 20 juin pour la constester. Il est d'usage que le rapport de contestation de notation donne lieu à un contre-rapport du chef d'établissement. Il s'installe alors une surenchère de réponses successives qui aggravent les tensions entre le collègue et le le chef d'établissement. Les rapports seront acceptés par les services du rectorat jusqu'au 20 juin, date limite d'envoi des rapports signés par les deux parties: professeur + chef d'établissement. Cette décision bafoue l'égalité entre les parties. Le chef d'établissement peut ainsi envoyer un dernier rapport gonflé de remarques inadmissibles et mensongères en date du 20 juin, sans que ce rapport ne puisse être contesté. N'hésitez pas à saisir nos élus de votre situation.

C'est nous qui bossons, c'est nous qui décidons

LUTTER JUSQU'À JUIN CONTRE LES HEURES SUP !

Dans les collèges et les lycées, les moyens pour la rentrée 2014 (DHG) sont déjà connus depuis janvier et, dans la plupart des établissements, les TRM (Tableaux de Répartitions des Moyens) ont été présentés en CA par les chefs d'établissements. Pourtant il faut rappeler que jusqu'à la rentrée de septembre, ces TRM peuvent être modifiés sans consultation des personnels ! Il faut donc être vigilant et continuer de lutter contre l'imposition d'HSA (Heures Supplémentaires Annualisées). A titre individuel, accepter ces heures entraîne une charge de travail supplémentaire : plus de classes et d'élèves, plus de cours à préparer, plus de copies à corriger. Et collectivement, lorsqu'une équipe à son complet refuse les HSA cela permet de forcer la hiérarchie à créer des postes et des blocs de moyens provisoires. Il faut donc être vigilant en cette fin d'année et à la rentrée : il ne peut nous être imposé qu'une heure supplémentaire. Ce n'est pas aux enseignant-es d'éponger les suppressions de postes décidées par le ministère, mettons nos hiérarchies face à leurs responsabilités ! Réunissons nous en assemblée générale et en équipe disciplinaires pour refuser toute heure supplémentaire ! D'ici début juillet, il faudra également être vigilant sur la distribution des HSE (Heures Supplémentaires Effectives), véritable « caisse noire » des chefs d'établissements. Ces heures sont normalement payées au coup par coup, uniquement lorsqu'elles ont déjà été faites (projet, sortie, soutien, club...) et après déclaration auprès de l'administration. Mais beaucoup de chefs les « gardent sous le coude » et les distribuent « à la tête du client », en fin d'année, pour soigner les relations entre la direction et certains personnels de l'établissement... L'attribution opaque d'HSE en fin d'année permet aux chefs

AED

Les AED qui ont signé un contrat d'un an, ou contrat de moins d'un an finissant à la fin de l'année sont souvent invités à un entretien avec leur chef d'établissement pour reconduire leur contrat (faites bien attention aux dates, qui doivent être respectées). Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'assistant(e) d'éducation dispose de huit jours pour faire connaître son acceptation. L'absence de réponse dans ce délai signifie renoncement à cet emploi.

Par ailleurs, en cas de renouvellement de contrat, attention à la durée: plus les contrats sont courts, plus la précarité est grande, et plus la soumission à l'arbitraire hiérarchique est importante. En fonction du rapport de force, les AED peuvent collectivement exiger des contrats longs, qui peuvent aller jusqu'à 3 ans.

d'établissements de récompenser les enseignant-es qu'ils-elles considèrent comme « méritant-es » et ceux-elles qui servent leurs intérêts, au mépris de prises de décisions collectives, et sans en référer au CA. La conséquence directe est d'accentuer des inégalités de salaire déjà souvent très grandes, d'induire une concurrence entre les équipes et entre les personnels, d'entraîner une logique de compétition et de course au projet pour obtenir ces heures. Les choses se règlent au cas par cas, dans le bureau du-de la chef, et tant pis pour celui-elle qui ne rentre pas dans le cadre ! Encore une fois, c'est le cadre collectif qui doit primer. **Il ne faut pas hésiter à demander au chef d'établissement un compte-rendu du nombre d'heures distribuées et des critères d'attribution de ces heures. Cela peut se faire lors du CA de fin d'année par exemple.**

Dans l'immédiat, exigeons dans nos établissements :

1. l'intégration dans les services de toutes les tâches hebdomadaires qui figurent dans l'emploi du temps des élèves (vie de classe, projets annuels...) et non des HSE ;
2. des critères d'attribution des HSE transparents, si possible discutés collectivement par l'ensemble de la communauté éducative ;
3. un bilan du nombre d'HSE disponibles en début d'année scolaire ; -un bilan des HSE distribuées en fin d'année.
4. Refusons individuellement et collectivement les heures supplémentaires !



Pour contacter le syndicat :

Permanence de Créteil :

- 11/13 rue des archives
- 94010 Créteil Cedex
- TEL : 01 43 77 33 59
- FAX : 01 43 77 65 58
contact@sudeducriteil.org

Permanence de Saint-Denis :

- 9-11 rue Génin,
- 93200 Saint-Denis
- TEL : 01 55 84 41 26
contact93@sudeducriteil.org