

## SOMMAIRE :

- Garder espoir !
- Utiliser son droit de retrait
- Concertation nationale sur l'apprentissage, danger pour les LP
- PPCR : foire aux questions
- Mutations inter académiques 2017

## Edito : garder espoir !

La période actuelle a de quoi rendre pessimistes les salariés et les PLP que nous sommes. Emmanuel Macron se présente comme un nouveau président des riches, les inégalités sont abyssales, le Code du travail vient de subir un coup fatal, les fonctionnaires subissent à nouveau des suppressions de postes massives, le gel de leurs salaires ainsi que le retour du jour de carence. Comme l'ensemble des services publics, l'enseignement professionnel est attaqué avec la concurrence de plus en plus directe de l'apprentissage et le risque de transfert aux Régions. Face à ce mouvement continu de régression, les organisations syndicales ne parviennent pas à s'unir. De plus, la stratégie des journées de grève isolées ne réussit pas à mobiliser largement sur la durée alors que préparer une grève reconductible une bonne fois pour toutes aurait sans doute plus de

chances de réussir à faire reculer le patronat et l'exécutif.

Pourtant, la résignation, bien que réelle, est loin d'être générale. Les 12 et 21 septembre, les manifestants étaient nombreux malgré la division syndicale. Le 10 octobre, la réussite de la grève fonction publique prouve que les fonctionnaires ne sont pas prêts à se laisser facile-

chaque jour et même si elles sont loin de toujours faire le buzz ou les titres de la presse, elles indiquent que les capacités de résistance existent. Dans les LP, des PLP se battent pour leurs conditions de travail, pour leurs élèves, ou pour défendre leurs enseignements, malgré l'isolement et les pressions.

A la CGT, nous restons optimistes et nous cherchons à rassembler tous ceux qui ne se résignent pas. « *Nous avons deux options. Le pessimisme, qui consiste à baisser les bras et, ce faisant, à contribuer à ce que le pire arrive. Ou l'optimisme, qui consiste à saisir les occasions qui se présentent et, ce faisant, à contribuer à la possibilité d'un monde meilleur. La question ne se pose même pas.* » (Noam Chomsky).

Alors continuons à résister, et gardons confiance dans nos capacités de mobilisation collective.



ment tondre la laine sur le dos. Dans les entreprises et dans les services publics, des luttes ont lieu

## UTILISER SON DROIT DE RETRAIT QUAND LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT TROP DIFFICILES

Deux collègues du LP Descartes (Fécamp) ont récemment exercé leur droit de retrait au cours de situations de travail très difficiles: classe chahutant et manifestant bruyamment son refus de faire une évaluation en jetant les tables à terre ; élèves ayant volé la clé USB d'une collègue laquelle s'est trouvée en plein désarroi et dans l'incapacité d'assurer son cours. Dans ces situations, les collègues ont quitté leur poste de travail (ne pas confondre poste de travail et lieu de travail, qu'on ne quitte pas comme ça, sauf pour se rendre immédiatement chez un médecin ou à l'hôpital) pour protéger leur santé, et ont immédiatement avisé la hiérarchie afin que les mesures nécessaires soient prises pour faire cesser le danger. Une fois le danger écarté (par exemple, les élèves perturbateurs convoqués par la direction et exclus), les collègues ont repris le travail. .../...

## UTILISER SON DROIT DE RETRAIT QUAND LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT TROP DIFFICILES (suite)

.../... Si l'état de santé ne l'avait pas permis, il n'aurait pas fallu reprendre le travail mais se rendre chez son médecin.

Le droit de retrait est un droit individuel défini par le décret 82-453, le Code du travail (art L231-8 à L231-9) et la directive européenne du 12 juin 1989. Ce que dit la loi : si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il en avise immédiatement l'autorité hiérarchique. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises. La hiérarchie ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. L'administration conteste généralement les trois notions : danger, gravité, imminence. Il faut lui rappeler sa responsabilité civile et pénale et ses obligations, et dans tous les cas, il faut contacter rapidement les élus au CA et au CHSCT. Après les faits, il convient de consigner ce qui s'est passé dans le registre santé et sécurité

## Concertation nationale sur l'apprentissage : Danger pour les LP

**Le gouvernement déclare vouloir**, à travers les « Éléments de diagnostic » issus des travaux de la DARES, France Stratégie et le CEREQ sur l'apprentissage :

- o appréhender les dynamiques et les freins à son développement
- o cerner les enjeux financiers, juridiques, pédagogiques

### **Ce qu'il faut en déduire :**

Selon la ministre du travail, l'apprentissage est une voie d'excellence car elle conduit à l'emploi dans 7 cas sur 10. Les éléments de diagnostic reposent sur des données chiffrées qu'il faut relativiser en se méfiant des effets d'annonce.

### **Pour la CGT : 70% d'accès à l'emploi ? Mais pas pour tous !**

Le discours récurrent sur l'apprentissage consistant à le présenter comme la voie « royale » avec 70% des jeunes, ayant emprunté cette voie, qui accéderaient à l'emploi, doit être pondéré par le poids de la sélection à l'entrée et les taux de rupture qui ne sont pas pris en compte dans ces chiffres !

### **Taux de rupture, signe d'un malaise ?**

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage est en moyenne de 28%. Mais atteint 38% pour les contrats de 24 mois, voire 50 % dans des secteurs comme l'hôtellerie-restauration où les conditions d'emploi sont particulièrement pénibles ! Il est particulièrement élevé pour les apprentis les plus jeunes et ceux visant les diplômes de niveau V. (Données Dares – N° 57 de septembre 2017 sur l'apprentissage en 2016)

### **A quels niveaux de diplômes profite l'essor de l'apprentissage ?**

Depuis quelques années l'apprentissage progresse uniquement (+ 5,3 %) pour les diplômes de I à III, alors qu'il baisse pour le niveau V. Or, les jeunes visant un diplôme de niveau IV et V sont ceux qui ont le plus besoin d'une formation de qualité leur permettant de s'insérer correctement dans l'emploi. Cette tendance doit être corrigée si l'on veut réellement développer l'apprentissage.

### **Des conditions d'emploi parfois inacceptables :**

#### **Les jeunes et parmi eux les apprentis sont les plus exposés aux risques professionnels ! Va-t-on en parler ?**

Des chiffres sans appel : Une enquête sur l'exposition aux risques professionnels initiée par la Direction Général du Travail (Dares Analyses n°54 - Septembre 2013) révèle que :

- 16% des salariés de moins de 25 ans sont exposés à au moins un produit cancérigène chimique, alors que pour les plus de 50 ans, cette proportion est deux fois moins importante (7 %)
- Ce risque monte à 24% pour les apprentis et stagiaires qui sont donc particulièrement exposés !
- Dans le secteur mécanique-travail des métaux, les apprentis ouvriers enregistrent un taux d'exposition aux produits cancérigènes de 70% !

Une telle situation totalement inacceptable, et loin de régresser, sera certainement accentuée par une évolution des textes. Ainsi, depuis le 19 avril 2015, suite à deux décrets pris par le gouvernement précédent, affecter un jeune mineur apprenti à des tâches dangereuses ne nécessite plus qu'une simple déclaration de l'employeur. Le MEDEF avait salué ces décrets dans un communiqué daté du 20 avril 2015.

### **Ce que souhaite la CGT**

- L'ensemble des données sur la formation initiale et continue doit être publié et accessible, à travers une base de données publiques, consolidée, afin de permettre à chacun d'appréhender les chiffres réels.
- La mise en concurrence des différentes voies d'accès au diplôme doit disparaître. L'objectif d'accès au diplôme doit prendre le dessus sur la voie empruntée. Pour la CGT elles ont toutes la même dignité. La valeur du diplôme obtenu n'est pas pondérable de la voie par laquelle il a été obtenu.



# PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Mutations): foire aux questions



Afin de répondre aux nombreuses interrogations des collègues, nous publions une FAQ pour vous aider à vous y retrouver un peu plus facilement. La CGT s'oppose au PPCR, notamment à cause de la création d'un 3ème grade (la classe exceptionnelle), du caractère subjectif voire arbitraire des modalités d'évaluation, le renforcement du pouvoir du chef d'établissement et la persistance de fortes inégalités dans le déroulement de carrière.

**J'ai été promu·e au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale en septembre alors que j'aurais dû passer seulement en février 2018. C'est une erreur en ma faveur ?** Non. C'est lié au rythme d'avancement de la nouvelle grille, plus rapide que l'avancement à l'ancienneté dans l'ancienne grille, mais moins rapide que le Grand Choix (GC).

**Dans IProf, j'étais promuable à l'échelon 9 au 1<sup>er</sup> septembre au GC, or j'ai été reclassé·e au 8<sup>e</sup> échelon avec mon ancienneté. Est-ce normal ?** Oui. Il n'y a plus qu'un rythme d'avancement. Si l'ancienneté dans le 8<sup>e</sup> échelon avec le nouveau rythme d'avancement est suffisant, reclassement au 9<sup>e</sup> échelon sans conservation d'ancienneté; sinon reclassement au 8<sup>e</sup> échelon avec le même indice avec reliquat d'ancienneté dans le 8<sup>e</sup> échelon conservé.

**J'étais au 7<sup>e</sup> échelon de la HC, et j'ai été reclassé·e au 6<sup>e</sup>. Est-ce normal ?** Oui. Il n'y a plus que 6 échelons dans la HC, mais l'indice dans ce nouveau 6<sup>e</sup> reste le même que le 7<sup>e</sup> de l'ancienne grille. Un 7<sup>e</sup> échelon nouveau devrait être recréé en 2020.



**Lors du reclassement, est-ce que je conserve mon ancienneté dans l'échelon ?** Oui. Si le reclassement se fait au même échelon. Dans l'onglet «perspectives» sur Iprof, on retrouve l'ancienneté et la date de la prochaine promotion.

**On parle de revalorisation des salaires. Vais-je gagner plus ?** Oui et non. Oui, si le reclassement se fait à l'échelon supérieur. Non, si le reclassement est dans le même échelon.

**Y aura-t-il un rendez-vous de carrière tous les ans ?** Non. Il y a 4 Rendez-Vous Carrière RVC :  
- le premier, dans la 2<sup>e</sup> année du 6<sup>e</sup> échelon permettant l'avancement accéléré du 6<sup>e</sup> au 7<sup>e</sup> échelon  
- le second, entre 18 mois et 30 mois d'ancienneté dans le 8<sup>e</sup> échelon permettant l'avancement accéléré du 8<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> échelon  
- le troisième, dans la 2<sup>e</sup> année du 9<sup>e</sup> échelon permettant l'accès à la hors-classe  
- le quatrième, au 3<sup>e</sup> échelon de la hors classe et répondant à certaines conditions, permettant l'accès à la classe exceptionnelle. Pour l'instant, ce 4<sup>e</sup> rendez-vous n'est pas mis en œuvre.

**Je suis au 8<sup>e</sup> échelon, j'ai été inspecté·e l'an dernier mais sur I Prof on m'informe que je suis éligible à l'échelon supérieur. Je dois remplir un dossier sur I Prof ?** Non. Mais l'enseignant·e peut préparer en amont son RVC en s'appuyant sur la notice qui lui sera remise. Elle est téléchargeable sur le site du MEN (annexe 4 du guide du rendez-vous carrière) à «Concours, emplois et carrières > Les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues> Rendez-vous de carrière : mode d'emploi». Les évaluateur·trices utilisent ce document et ceux fournis par l'enseignant·e comme supports d'évaluation.

**Saurai-je si je vais avoir un RVC dans l'année ?** Oui. Les personnels éligibles aux RVC sont prévenu·es à l'aide de l'outil I-PROF dans lequel le portail SIAE - système d'information d'aide à l'évaluation des personnels enseignants est accessible en cliquant sur la rubrique «Les services». Le rectorat informe l'IEN et le/la chef·fe d'établissement en début d'année scolaire, l'enseignant·e est informé·e de la date du RVC un mois à l'avance.

## PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Mutations): foire aux questions (suite)

**En quoi consistent les RVC ?** Les RVC consisteront en une inspection suivie d'un entretien avec l'IEN et d'un entretien avec le/la chef-fe d'établissement dans le 2d degré, sauf pour la classe exceptionnelle.

**Quand intervient le RVC avec le/la chef-fe d'établissement ?** Cet entretien se déroule dans un délai maximal de 6 semaines après l'inspection.

**On a évoqué aussi un accompagnement. Ce n'est pas la même chose que le RVC ?** Non. L'accompagnement pourra se concevoir de manière collective ou individuelle, pour les personnels en début de carrière en mettant en place le continuum de formation Professeur-e stagiaire/T1/T2 en lien avec l'ESPE, pour les personnels qui en font la demande particulièrement motivé-es par un accompagnement, pour les personnels identifié-es par l'encadrement.

**Pour la Hors Classe, les avis des inspecteur-trices et chef-fes d'établissement vont-ils perdurer ?**

Non. Pour la HC, il y aura aussi un RVC qui pourra avoir lieu à partir de 2 ans dans le 9<sup>e</sup> échelon. On ne sait pas encore comment seront promu-es ceux et celles qui sont déjà au 10<sup>e</sup> ou 11<sup>e</sup> échelon. Les propositions annuelles de promotion résulteront d'un barème qui prendra en compte les deux éléments suivants :

- l'appréciation finale du 3<sup>e</sup> RVC de l'enseignant-e,
- le nombre d'années de présence de l'enseignant-e dans la plage d'appel statutaire à la hors classe.

**L'avancement se faisait au Grand Choix, au Choix ou à l'ancienneté. Il n'y a plus de promotion d'échelon comme cela ?** Non. Le rythme adopté est un rythme médian qui est accéléré (ou pas) à certains moments de la carrière.

**Sur quels critères vais-je être évalué-e ?** À partir de grilles d'évaluations différentes selon les corps. Les grilles enseignantes ont 11 items: 5 items remplis par les IEN, 3 items remplis par le/la chef-fe d'établissement, 3 items communs aux deux.

**Est-ce qu'on aura encore une note pédagogique à l'issue du RVC ?** Non. Complété et signé par l'inspecteur-trice et, pour le second degré, par le/la chef-fe d'établissement, le compte-rendu d'évaluation se fait à travers une grille d'évaluation qui comporte plusieurs items. L'inspecteur-trice et le/la chef-fe d'établissement, dans le 2nd degré (après un échange mutuel) portent une appréciation générale. Le recteur-trice arrête l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent-e au vu des appréciations des évaluateurs primaires. L'appréciation finale est communiquée à l'enseignant-e qui a un mois pour la contester.

**Tout le monde pourra-t-il bénéficier de l'accélération ?** Non. Seulement 30% des enseignant-es pourront en bénéficier.

**La CAPA avancement d'échelon existera-t-elle toujours ?** Oui. Mais les élu-es CAPA ne savent pas quels éléments leur seront communiqués

**J'ai entendu parler d'un troisième grade. De quoi s'agit-il ?** Oui. Il est en effet prévu la création d'un 3<sup>e</sup> grade (classe exceptionnelle) culminant en HeA (Hors échelle A) pour seulement 10 % des effectifs du corps dont 8% à accès fonctionnel à partir du 3e échelon et 2% pour les autres à partir du dernier échelon de la HC.

**J'ai enseigné 10 ans en ZEP. Suis-je éligible à la Classe exceptionnelle ?** Oui et non. Avoir enseigné en éducation prioritaire fait partie des fonctions qui permettent d'être promuvable à cette classe exceptionnelle. Attention ! Promouvable ne signifie pas promu-e. Les personnels remplissant les conditions d'accès doivent faire acte de candidature en déposant un dossier constitué d'un curriculum vitae. Pour l'instant il n'est pas mis en place.

### MUTATIONS INTER-ACADEMIQUES

Si vous effectuez une demande de mutation vers une autre académie, vous devez impérativement formuler des vœux sur le serveur SIAM entre le 16 novembre et le 5 décembre. Vous pouvez demander conseil et être défendus auprès de nos élus CAPA (coordonnées ci-dessous).

**Pour nous contacter :**

Nos élus vous défendent :

- au Comité Technique Académique : Luc de CHIVRÉ, Stéphane LEGARDINIER
- en CAPA : Virginie FALOISE, Anthony HALBOUT, Benoît LEMEHAUTE, Fabienne PONCHUT, David JOUREL, Eric PENENT

CGT Educ'Action Académie de Rouen 187 rue Albert Dupuis 76000 ROUEN - 02 35 58 88 36  
cgteduc.acrouen@gmail.com—élus PLP 06 79 56 96 26— eluscapacgt@educaction7627.fr