

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

Dans le cadre de la réglementation relative à la négociation préalable, la Confédération générale du travail (CGT Educ'action) a informé le directeur général des ressources humaines de son intention de déposer un préavis de grève pour la période du lundi 6 janvier au samedi 4 juillet 2020.

La négociation a été menée de façon dématérialisée.

Il est rappelé que les différents points qui ne sont pas du ressort exclusif du ministère chargé de l'Éducation nationale ainsi que ceux relevant du second degré ne sont pas abordés, conformément à la réglementation relative à la négociation préalable.

1. La mobilité des personnels

CGT Educ'action : l'organisation syndicale se prononce pour une politique volontariste de mutations nationales des personnels et soulève la problématique du respect du droit à la mobilité au regard de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (priorités légales) relatif aux mutations des fonctionnaires.

Elle demande un retour aux règles de mutations intradépartementales des personnels et l'abandon du système actuellement prôné.

Ministère : Le mouvement des personnels enseignants du 1er degré doit satisfaire les demandes de mobilité des enseignants et les besoins locaux en enseignement dans ses phases interdépartementale et départementale.

Si la prise en compte des situations personnelles et professionnelles des enseignants est une préoccupation majeure du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, les affectations des personnels doivent garantir, au bénéfice des élèves et de leur famille, l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public de l'éducation nationale.

S'agissant des demandes de mutation non satisfaites, il est important de rappeler que l'objectif du mouvement interdépartemental est de prendre en compte les souhaits de mobilité des agents tout en assurant une répartition des enseignants sur le territoire en fonction des besoins des départements. Il est donc nécessaire de veiller à un calibrage des entrées / sorties permettant de ne pas vider les territoires les moins attractifs au profit de ceux qui le sont beaucoup plus.

Le ministère a récemment élaboré des lignes directrices de gestion en matière de mobilité publiées au BOEN du 14 novembre 2019.

Ces lignes directrices de gestion fixent de manière pluriannuelle les orientations de la politique de mobilité : soutien à la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels, respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement en France et à l'étranger, contribution à l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Elles définissent également les principes communs applicables aux procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

L'organisation du mouvement interdépartemental s'inscrit dans le cadre de ces lignes directrices de gestion. Il vise à prendre en compte les souhaits de mobilité des agents tout en assurant une

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

répartition des enseignants sur le territoire en fonction des besoins des départements. Il est donc nécessaire de veiller à un calibrage des entrées / sorties permettant de ne pas vider les territoires les moins attractifs au profit de ceux qui le sont beaucoup plus.

Ainsi, dans la mesure où elles sont compatibles avec le bon fonctionnement du service, les affectations des personnels prennent en compte la situation personnelle et professionnelle des candidats.

Conformément aux dispositions de l'article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et du décret n°2018-303 du 25 avril 2018, une attention soutenue est ainsi portée aux demandes formulées au titre des priorités légales telles que les conjoints séparés, les agents sollicitant un rapprochement avec le détenteur de l'autorité parentale conjointe dans l'intérêt de l'enfant, les fonctionnaires handicapés, les agents exerçant dans les quartiers urbains où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ou encore les agents touchés par des mesures de carte scolaire.

Concernant le mouvement intradépartemental, le ministère a engagé l'an dernier une rénovation du processus de mobilité des enseignants du premier degré, afin de prendre en compte les priorités légales de mutation et d'optimiser ce mouvement notamment en limitant les affectations à titre provisoire et les phases de saisie des vœux par département. Cette rénovation a été accompagnée par le déploiement d'un nouvel outil informatique. De nouvelles fonctionnalités sont en cours de développement pour la campagne au titre de 2020.

Le bilan de la campagne de mouvement intradépartemental 2019 est satisfaisant. En effet, plus de 75% des enseignants participants au mouvement ont obtenu satisfaction sur un de leurs vœux. Seuls 3,7% des enseignants devant obligatoirement participer au mouvement ont été affectés en dehors de leurs vœux. Par ailleurs le taux d'affectation à titre provisoire a sensiblement diminué entre 2018 et 2019.

Ainsi, au vu de ces résultats et des inconvénients des procédures antérieures, le ministère n'envisage pas de revenir à l'ancien système de mutations intradépartementales.

2. La question des Ulis-Ecole

CGT Educ'action : de nombreux élèves sont accueillis en Ulis Ecoles (unité localisée pour l'inclusion scolaire – école) alors qu'ils ne relèvent pas de cette structure et devraient obtenir une place au sein d'autres établissements plus adaptés à leur situation.

L'organisation syndicale demande plus de structures spécialisées, afin de diminuer le nombre d'élèves par unité (ramené à 8) et développer une pédagogie réellement adaptée.

Ministère : Depuis la rentrée scolaire 2015, qu'ils soient situés dans une école, un collège ou un lycée, les dispositifs de scolarisation des établissements scolaires destinés aux élèves en situation de handicap sont dénommés unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis). L'appellation « classe pour l'inclusion scolaire » (Clis) est donc remplacée par « unité localisée pour l'inclusion scolaire – école » (Ulis école). Les Ulis, dispositifs ouverts, constituent une des modalités de mise en œuvre de l'accessibilité pédagogique.

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

CGT Educ'action : l'organisation syndicale se prononce pour la prise en compte des effectifs d'ULIS-École dans les effectifs de l'école lors des opérations de carte scolaire (et par conséquent pour la modification de la circulaire n° 2015-129 du 21 août 2015).

Ministère : l'ULIS école est prise en compte au même titre qu'une classe de l'école dans la définition de la quotité de décharge d'enseignement du directeur.

Les élèves scolarisés dans les ULIS école sont des élèves à part entière de l'établissement scolaire. Ils sont inscrits dans les effectifs de l'école et leurs parents participent aux opérations électorales. Enfin comme les autres élèves, les élèves de l'ULIS école ont accès aux activités organisées dans le cadre du projet d'école.

3. Les enseignants éducateurs dans les EREA

CGT Educ'action : demande le maintien des postes d'enseignant éducateur dans les EREA.

Ministère : Les dispositions encadrant le temps de service des enseignants qui interviennent en enseignement adapté dans le second degré ont été intégrées au décret n° 2014-940 du 20 août 2014 portant réforme des missions et obligations de service de l'ensemble des enseignants exerçant dans des établissements du second degré.

Aux termes de son article 2, le texte prévoit que les instituteurs et professeurs des écoles exerçant dans les établissements régionaux d'enseignement adapté sont tenus d'assurer un service d'enseignement dont les maxima hebdomadaires sont de 21 heures.

La circulaire DGESCO du 24 avril 2017 relative aux établissements régionaux d'enseignement adapté précise que ce service d'enseignement de 21 heures comprend les activités d'enseignement en classe stricto sensu ainsi que :

- les activités de fin d'après-midi jusqu'au repas du soir (19 h 00) ;
- les enseignements pratiques interdisciplinaires ;
- les activités encadrées du mercredi après-midi ;
- et, le cas échéant, l'encadrement de projets dont certaines réalisations peuvent se dérouler en soirée.

Ces différentes activités s'inscrivent dans le prolongement de l'enseignement en classe.

La surveillance des nuitées, quant à elles, a vocation à être assurée par les AED, conformément aux dispositions rappelées dans un addendum du 8 janvier 2016 à la note de service n° 0337 du 14 octobre 2015 relative aux obligations règlementaires de service des éducateurs en internat en EREA. La circulaire DGESCO du 24 avril 2017 relative aux établissements régionaux d'enseignement adapté reprend ces dispositions.

Cependant, la circulaire précise qu'à titre exceptionnel et transitoire, cette surveillance peut être assurée par les professeurs des écoles. Cette fonction de surveillance des nuitées est alors considérée comme une mission particulière au sein de l'établissement : le temps nécessaire à son accomplissement et ses conditions d'exercice peuvent alors justifier l'octroi d'une décharge totale de service. La circulaire rappelle que les agents concernés ne sont alors plus soumis à une

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

obligation de service de 21 heures mais à la réglementation applicable à l'ensemble des fonctionnaires conformément au décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

4. Les sections d'enseignement général et professionnel adapté

CGT Educ'action demande le maintien de toutes les classes de sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), notamment celui de la classe de 6ème de SEGPA dans ses dispositions actuelles. L'organisation syndicale réclame également une généralisation des dédoublements en ateliers-champs professionnels dans les SEGPA et réclame de meilleures conditions de sécurité au sein des ateliers.

Ministère : La scolarité en SEGPA doit permettre aux élèves de se situer progressivement dans la perspective d'une formation professionnelle diplômante qui sera engagée à l'issue de la classe de troisième. Ainsi à partir de la classe de quatrième, des activités sont proposées aux élèves au sein des plateaux techniques de la section et de son réseau leur permettant de développer certaines des compétences auxquelles la formation professionnelle fera appel et de faire évoluer la représentation qu'ils se font des métiers.

Les élèves des classes de quatrième et de troisième SEGPA bénéficient donc d'un enseignement de complément de découverte professionnelle afin de développer les compétences qui leur seront utiles pour une formation professionnelle ultérieure.

La grille des volumes horaires publiée par arrêté modificatif le 1er décembre 2015 prévoit 6 heures d'atelier de découverte professionnelle en classe de 4ème et 12 heures en classe de 3ème.

Chaque SEGPA établit un projet qui précise les champs professionnels retenus en concertation avec la collectivité territoriale, pour la constitution en son sein de plateaux techniques et les différents domaines d'activité qui font l'objet d'activités de découverte.

S'agissant du maintien de la classe de 6ème de SEGPA dans ses dispositions actuelles, et conformément à la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République qui introduit la notion de l'école inclusive et afin de palier au déterminisme et aux effets de filières, la classe de 6ème SEGPA permet la mise en place de parcours de scolarisation qui favorisent la progression des élèves dans les enseignements. Elle doit permettre de réinterroger l'opportunité d'une orientation à l'issue de l'année de classe de 6ème SEGPA avec une nouvelle étude du dossier de l'élève. Ainsi la classe de SEGPA ne peut être l'unique lieu d'enseignement, les élèves devant bénéficier de temps partagés avec les autres élèves de l'établissement.

C'est pourquoi, pour une école toujours plus inclusive, l'élève bénéficiant de la 6ème SEGPA sera ainsi rattaché toute l'année à une classe unique afin de faciliter l'inclusion dans le groupe et sentiment d'appartenance.

Concernant les sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), la circulaire n° 2015-176 du 28 octobre 2015 précise en son point 1.2 que chaque division ne doit pas excéder 16 élèves. Ce nouveau texte préconise, outre le principe de co-intervention des enseignants spécialisés et des professeurs des différentes disciplines, de favoriser les projets communs entre les classes de collège et la SEGPA.

5. Les prérogatives des services sociaux de l'Éducation nationale

CGT Educ'action se prononce pour l'extension des prérogatives des services sociaux par la création d'un service de type « actions sociales » par et pour les salariés de l'Éducation nationale, service financé par au moins 10 % de la masse salariale annuelle brute tous corps confondus.

Ministère : Les personnels du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse bénéficient, sous conditions d'éligibilité, de prestations d'action sociale de différents types :

- des prestations interministérielles réglementées et financées par le ministère chargé de la Fonction publique (chèques-vacances, CESU garde d'enfants, aide à l'installation des personnels et dispositifs d'action sociale interministérielle mis en œuvre sur proposition des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) : réservations de places en crèche, de logements) ;
- des prestations interministérielles réglementées par le ministère chargé de la Fonction publique mais gérées et financées par le MENJ : aides aux enfants handicapés, aide aux vacances, aide à la restauration ;
- des prestations d'action sociale d'initiative académique réglementées et financées par les recteurs d'académies sur le budget du ministère. Ces prestations répondent aux besoins spécifiques localement repérés et s'inscrivent parmi plusieurs champs d'intervention et notamment l'accueil, information et conseil, l'aide à l'enfance et aux études, l'aide aux vacances, culture et loisirs, l'environnement privé et professionnel, l'aide au logement).

Quel que soit le niveau de prestations, les représentants du personnel sont consultés sur la définition et la mise en œuvre de l'action sociale au sein d'instances de consultation spécifiques.

Au sein du MENJ, il s'agit notamment de la commission nationale, des commissions académiques et départementales d'action sociale.

Le bilan annuel de l'action sociale est présenté en commission nationale d'action sociale, il dresse le bilan du nombre de bénéficiaires et des dépenses afférentes à ces prestations.

6. Le développement d'une médecine du travail

CGT Educ'action se prononce pour le développement d'une médecine du travail avec au moins un médecin par département et un supplémentaire par tranche de 1 000 agents par département.

Ministère : La médecine de prévention constitue un sujet de préoccupation constant pour le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, qui a la volonté d'accompagner les académies en matière de surveillance médicale des personnels. Il s'est par conséquent engagé, dès 2010, dans une politique d'amélioration de la surveillance médicale des agents dans le cadre du renforcement des services de médecine de prévention.

Pour améliorer la couverture en médecins de prévention de toutes les académies et rendre plus attractives les fonctions de médecin de prévention, les recteurs d'académie ont la possibilité de fixer leur rémunération par référence à la grille applicable aux médecins du travail des services interentreprises de médecine du travail, voire de proposer une rémunération supérieure à cette grille de rémunération dans les zones de désert médical ou lorsque le poste de médecin de

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

prévention est resté vacant depuis plus d'un an. Ils peuvent également procéder au recrutement de médecins collaborateurs afin d'assister les médecins de prévention dans leur mission.

De plus, afin d'aider les recteurs d'académie à recruter davantage de médecins de prévention et à les accompagner tout au long de leur parcours professionnel au sein des services de l'éducation nationale, une circulaire ministérielle leur a été adressée le 11 juillet 2016, qui comporte des préconisations relatives à l'organisation des services de médecine de prévention et des outils destinés à faciliter leur fonctionnement. Cette circulaire encourage notamment les services académiques à constituer, autour des médecins de prévention, des équipes pluridisciplinaires (infirmiers en santé au travail, psychologues du travail, ergonomes, ...) afin de participer au suivi médical des personnels.

Un guide méthodologique dédié aux infirmiers de prévention en santé au travail a été diffusé aux recteurs d'académie le 20 mai 2019. Ce guide doit notamment leur permettre de mettre en place, sous le contrôle des médecins de prévention, des « entretiens infirmiers ». La réalisation de ces entretiens participera directement au renforcement du suivi médical des personnels.

Le développement d'une médecine de prévention pluridisciplinaire demeure un des axes prioritaires des orientations stratégiques ministérielles pour 2019-2020.

Enfin, le ministère engagera dans les toutes prochaines semaines une nouvelle campagne nationale de recrutement des médecins de prévention.

Par ailleurs, l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 habilite le Gouvernement à prendre, dans un délai de douze ou quinze mois, toutes dispositions relatives à la protection sociale et à la sécurité des agents publics. Plusieurs ordonnances seront préparées par le ministère chargé de la fonction publique et en particulier une ordonnance portant sur la prise en charge des personnels par les instances médicales ainsi que les services de médecine de prévention et les services de santé au travail.

7. Le temps de travail des enseignants du premier degré et les rythmes scolaires

CGT Educ'action se prononce :

- Pour une réforme du temps scolaire découplant le temps de travail enseignant et le temps de présence élève et la création des postes nécessaires
- Contre les APC ou tout autre forme d'AP qui permettent de réduire les aides des RASED aux élèves en difficultés pendant le temps de classe
- Pour la réduction du temps de présence des enseignants du premier degré à 18h devant élèves et 6h en dehors de leur présence
- Contre les projets éducatifs territorialisés et pour la création de tous les postes nécessaires pour le maintien de la continuité du service et la prise en charge des élèves en difficulté pendant le temps de classe
- Pour l'abrogation des décrets Darcos-Peillon-Hamon-Blanquer instaurant les réformes des rythmes scolaires.



Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

- Pour une semaine et une année scolaires construites dans un cadre national qui ne soit pas soumises aux décisions des collectivités territoriales

Ministère : Le ministère souligne que le passage, en 2013, de 60 heures devant élèves à 36 heures d'APC et 24 heures consacrées à l'identification des besoins des élèves, à l'organisation des activités pédagogiques complémentaires et à leur articulation avec les autres moyens mis en œuvre dans le cadre du projet d'école pour aider les élèves, a entraîné une réduction du temps devant élèves.

En outre, le décret n° 2017-444 du 29 mars 2017 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du premier degré a actualisé le contenu des 108 heures annuelles, mais n'a pas entraîné d'augmentation des APC, ni plus généralement du temps devant élèves. Dans l'intérêt des élèves, la réforme des rythmes a permis de faire évoluer le fonctionnement de l'école autour d'un projet éducatif territorial et ainsi de mieux articuler le temps scolaire et le temps périscolaire, de favoriser la complémentarité entre les différentes activités proposées aux élèves au cours de la journée et de permettre une adaptation aux situations locales. La concertation au niveau local constitue une étape préalable importante à tout projet d'organisation du temps scolaire. Les échanges doivent permettre de définir des modalités équilibrées d'organisation des rythmes scolaires dans l'intérêt des élèves mais également des enseignants.

A ce titre, le décret n° 2017-1108 du 27 juin 2017 relatif aux dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires publiques permet de donner aux acteurs de terrain davantage de liberté dans l'organisation de la semaine scolaire afin de répondre le mieux possible aux singularités de chaque contexte local, dans le souci constant de l'intérêt de l'enfant.

Il permet en outre au directeur académique des services de l'éducation nationale, sur proposition conjointe d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale et d'un ou plusieurs conseils d'école, d'autoriser des adaptations à l'organisation de la semaine scolaire ayant pour effet de répartir les heures d'enseignement hebdomadaires sur huit demi-journées réparties sur quatre jours. Toute évolution de la semaine devra faire l'objet d'un consensus local. Les autorisations seront accordées sur la base de la cohérence des apprentissages et donc de l'intérêt de l'enfant.

L'objectif premier est en effet de donner aux acteurs de terrain davantage de liberté dans l'organisation de la semaine scolaire afin de répondre le mieux possible aux singularités de chaque contexte local, dans le souci constant de l'intérêt de l'enfant.

8. La formation continue des enseignants

CGT Educ'action : demande la suppression de M@gistère dans le temps de la formation obligatoire et la mise en place d'une formation continue des personnels du premier degré sur le temps scolaire à hauteur de 3 % des emplois (ETP).

Ministère : La qualité de la formation des personnels et particulièrement des professeurs, constitue une priorité pour le ministère. Afin de proposer un cadre de formation modernisé, le ministère poursuit deux chantiers majeurs : la rénovation de la formation initiale des futurs professeurs et personnels d'éducation et l'amélioration de la formation continue.

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

S'agissant de la formation initiale, la réforme engagée propose une formation plus homogène, recentrée sur la maîtrise des fondamentaux, et renforçant notamment, le lien entre formation théorique et exercice en responsabilité, ce qui implique qu'au moins un tiers du temps de formation soit assuré par des praticiens.

Elle encourage également un continuum renouvelé entre formation initiale, formation continuée (durant les trois premières années d'exercice) et formation continue.

Dans la poursuite des travaux initiés afin d'améliorer les conditions de formation initiale, le ministère a engagé des travaux pour réformer la formation continue.

A la suite des Assises nationales de la formation continue en mars 2019, le ministère a élaboré un schéma directeur pluriannuel de la formation continue des personnels de l'éducation nationale. Ce schéma directeur (circulaire n° 2019-133 du 23 septembre 2019) définit, sur la période 2019-2022, trois objectifs : se situer dans le système éducatif, se former et perfectionner ses pratiques professionnelles et être accompagné dans ses évolutions professionnelles.

Il pose les principes d'une formation rénovée adaptée à aux besoins spécifiques des personnels, Ainsi, les actions de formation proposées doivent être, aussi souvent que possible, menées en proximité.

A travers son troisième axe, le schéma directeur souligne l'importance d'une plus grande prise en compte des projets professionnels et personnels des agents, qu'il s'agisse de demandes de formation, d'accompagnement à la mobilité, de préparation aux concours ou de projets de transition professionnelle. Il comporte un objectif à terme : que 10 à 20% des budgets des académies soient consacrés à l'accompagnement individualisé des personnels.

S'agissant du logiciel M@gistère, cette application propose une offre nationale et académique de parcours de formation (en complément des actions de formation organisées en présentiel). Elle associe des séquences de formation à distance et des périodes de regroupement en présentiel, ces derniers pouvant être l'occasion d'interactivité et de travail collaboratif. La création d'un corps unique

CGT Educ'action : L'organisation syndicale demande une unification des corps sur le statut du corps le plus favorable.

Le **ministère** précise que les différences statutaires sont la conséquence de la prise en compte des spécificités des missions des différents corps enseignants.

9. Les instituteurs

CGT Educ'action : demande le reclassement des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles pour celles et ceux qui en font la demande, et le reclassement par reconstitution de carrière, pour les instituteurs déjà intégrés par liste d'aptitude.

Ministère : Le processus d'intégration mis en place par le décret n° 90-680 du 1 août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles n'est pas automatique, et repose sur le volontariat des instituteurs. Certains d'entre eux ont exprimé le choix de rester dans leur corps d'origine, afin

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

de bénéficier, entre autre, de conditions particulière de départ à la retraite et d'un logement de fonction.

Il reste possible aux instituteurs d'intégrer le corps des professeurs des écoles en réussissant le premier concours interne, ou en étant inscrit sur les listes d'aptitudes prévues. Toute autre forme d'intégration dans le corps des professeurs des écoles n'est pas possible réglementairement.

Le ministère n'envisage pas de mettre en place une intégration sur demande des instituteurs en activité dans le corps de professeur des écoles, avec reconstitution de leur carrière depuis leur entrée en fonction, mais entend maintenir les deux voies d'intégration mises en place (concours interne et liste d'aptitude).

10. Le socle commun

CGT Educ'action : demande l'abandon du socle commun et la création de tous les postes nécessaires pour le maintien de la continuité du service et la prise en charge des élèves en difficulté pendant le temps de classe.

Le ministère précise qu'il n'a pas une vision minimaliste du socle commun de connaissances, de compétences. Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture présente ce que tout élève doit savoir et maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire. Il rassemble l'ensemble des connaissances, compétences, valeurs et attitudes nécessaires pour réussir sa scolarité, sa vie d'individu et de futur citoyen.

Par ailleurs, la première des priorités de l'éducation nationale pour 2018 a été l'école primaire : c'est le sens notamment du dédoublement des classes de CP et CE1 en réseaux d'éducation prioritaire.

Ces priorités ont été traduites par l'affectation de moyens supplémentaires : pour 2018, 3 881 moyens d'enseignement supplémentaires ont été créés dans le 1er degré, 2 325 pour 2019.

11. Le recrutement et la formation initiale des enseignants

CGT Educ'action : demande un recrutement des enseignants au niveau licence avec deux années de formation initiales payées comme fonctionnaire stagiaire, formation reconnue nationalement par l'obtention d'un master 2.

L'organisation syndicale s'oppose au projet de pré-recrutement des AED préparant les concours de l'enseignement et à qui on confie des tâches d'enseignement.

Ministère :

Le ministère a engagé une transformation globale de l'entrée dans la carrière enseignante avec l'objectif de renforcer l'attractivité des parcours pour entrer dans le métier et d'améliorer la formation initiale des professeurs. La transformation du concours de recrutement des professeurs s'inscrit pleinement dans ce cadre et conduit à le positionner, à compter de la session 2022, en fin de deuxième année de master.

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

Ce choix, mûrement réfléchi à la suite des conclusions du rapport Ronzeau-Saint-Girons intitulé « Quelles évolutions pour les concours de recrutement des enseignants ? » remis le 18 février 2019, permet à la fois de conforter la mastérisation ainsi que la formation universitaire au professorat mais aussi de professionnaliser la formation initiale des professeurs.

Le positionnement du concours en fin de M2 présente l'avantage de ne plus couper le master en deux années comme c'est le cas aujourd'hui et de disjoindre l'obtention du master de la titularisation. Par ailleurs, aujourd'hui, 50 % des lauréats des concours sont issus d'un master MEEF (Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) et 50 % d'un master disciplinaire. Placer le concours en fin de master permettra aussi de préserver la diversité de ces viviers.

Ce choix tient également compte de l'évolution du profil des lauréats des concours externes de recrutement des personnels enseignants qui sont, pour la moitié d'entre eux, déjà détenteurs d'un diplôme de niveau master. De ce point de vue, un recrutement en fin de licence ne correspond plus à la réalité du profil de lauréats aujourd'hui plus diplômés.

En outre, ce choix permet de mieux distinguer la diplomation de la titularisation et de recentrer la formation initiale des professeurs sur son objectif principal : l'apprentissage des compétences attendues pour exercer le métier et des gestes professionnels.

S'agissant de la préprofessionnalisation, ce dispositif, opérationnel depuis la rentrée scolaire 2019, ce dispositif poursuit l'objectif de renforcer l'attractivité du professorat et des métiers de l'éducation. C'est pour cela qu'il repose sur le recrutement, dès la deuxième année de licence, des étudiants qui souhaitent devenir professeur afin qu'ils puissent exercer des missions pédagogiques d'importance croissante jusqu'à la première année de master des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), dans un établissement scolaire. Il permettra de rendre le métier plus attractif et d'élargir le vivier des candidats potentiels. Le ministère assure un suivi du déploiement du dispositif et en dressera un premier bilan qualitatif.

12. Les agents contractuels

CGT Educ'action : demande la titularisation de tous les précaires sans condition de nationalité et de concours.

Ministère : Il est rappelé que la mise en œuvre des dispositions de la loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique adoptée le 12 mars 2012 a permis d'apporter des réponses concrètes aux agents contractuels en ouvrant une voie d'accès spécifique aux emplois de titulaires.

Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse s'est inscrit dans cette démarche et a pris les mesures nécessaires, notamment pour tenir compte de la situation particulière des agents contractuels au regard de la précarité.

L'exclusion des contrats aidés du champ de cette loi s'explique par le fait que ces personnes n'occupent pas des emplois permanents et ne sont pas recrutés sur le fondement de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

Pour les enseignants contractuels récemment recrutés, l'accès au corps par la voie du concours interne, une fois les conditions d'ancienneté remplies, demeure la voie privilégiée.

13. Les fichiers centralisés de gestion des élèves et des personnels

CGT Educ'action demande le retrait de *Base Onde* et de tous les fichiers centralisés de gestion des élèves et des personnels.

Ministère : Il est rappelé l'intérêt de *Base Onde* en termes d'amélioration de la gestion. C'est un outil qui permet de répondre aux exigences d'une gestion informatisée d'un grand nombre d'élèves scolarisés dans de nombreuses écoles. Le dispositif mis en œuvre dans le 1^{er} degré répond à un objectif simple : disposer d'un outil de gestion et de suivi de la scolarité des élèves dans le respect des exigences de la CNIL.

L'application est sécurisée et encadrée juridiquement. Les données que comporte cette base, qui a fait l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL, sont limitées aux seules informations nécessaires (coordonnées de l'élève, informations sur la scolarité, sur les activités périscolaires). L'application ne fait aucunement mention d'indications afférentes à la nationalité, à la situation familiale, à la santé ou aux notes et acquis de l'élève.

L'arrêté du 20 octobre 2008 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif au pilotage et à la gestion des élèves de l'enseignement du premier degré définit les conditions de conservation des données. La durée de conservation varie selon le type de données mais ne peut en tout état de cause excéder le terme de la scolarisation des élèves dans le premier degré.

L'ensemble de ces éléments traduit l'absence de toute volonté de fichage des élèves. Les parents sont informés de l'existence de l'application *Base Onde*, par note d'information ou affichage dans l'école et lorsqu'ils remplissent la fiche de renseignement.

L'importance de la *Base Onde* de données pour le fonctionnement du service public de l'éducation a été soulignée par le Conseil d'Etat qui a validé l'économie générale du dispositif par décision du 19 juillet 2010.

Comme ce fut le cas dans le second degré, la mise en place d'une telle base dans le premier degré nécessite de procéder progressivement à des ajustements.

14. La direction des écoles

CGT Educ'action : demande la création d'emplois statutaires de personnels administratifs d'aide à la direction, et s'oppose :

- à la transformation des directeurs et directrices d'écoles en supérieurs hiérarchiques et souhaite une conception nouvelle et collégiale de la direction d'école ;
- aux projets visant à créer un futur corps de direction d'école visant à introduire une nouvelle hiérarchie dans les écoles.

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

Le ministère a engagé un ensemble de travaux structurés, qui s'inscrivent dans son agenda social. Ils permettront d'articuler l'ensemble des dimensions qu'il convient de mobiliser pour apporter des réponses à la hauteur des attentes fortes et légitimes de ces professionnels.

Une première phase de diagnostic, engagée depuis octobre, permet de mieux cerner ces attentes. Cette première phase a d'ores et déjà impliqué de nombreux acteurs : directeurs provenant de divers types d'école, organisations syndicales, directeurs académiques des services de l'éducation nationale, inspecteurs de l'éducation nationale.

Leurs contributions ont permis d'élaborer une consultation en ligne, ouverte le 13 novembre dernier, afin que l'ensemble des directeurs d'écoles puisse y répondre.

Parallèlement, les directeurs académiques des services de l'éducation nationale et les inspecteurs de l'éducation nationale organisent des réunions de directeurs d'écoles dans toutes les circonscriptions. Il s'agit de susciter l'expression de tous, sur des thématiques identifiées.

Plusieurs réunions de concertations avec les organisations syndicales ont été programmées au début de l'année 2020, la première, consacrée à la présentation des résultats du questionnaire, s'étant tenue le 7 janvier. Ces travaux permettront d'identifier les pistes opérationnelles de simplification et d'amélioration des missions des directeurs d'écoles, ainsi que les évolutions réglementaires pertinentes. Ces dernières constituent un point d'aboutissement de ce travail collectif, et non pas un point de départ.

D'ores et déjà, des mesures concrètes ont été prises pour alléger et simplifier le travail des directeurs d'école : un moratoire a été décidé, jusqu'à la fin de l'année civile, sur toutes les enquêtes pour lesquelles ils auraient pu être sollicités, et une journée supplémentaire de décharge a été allouée, pour tous les directeurs d'école, sur la période novembre - décembre 2019, pour faciliter la fin de l'année.

15. Le service minimum d'accueil

CGT Educ'action : demande la suppression du service minimum d'accueil.

Ministère : La loi du 20 août 2008, dont l'objet est de prévenir les conflits, ne remet nullement en cause le droit de grève. L'instauration du dispositif de service minimum d'accueil répond à une forte demande sociale de prise en charge des élèves.

16. L'éducation prioritaire

CGT Educ'action : demande des classes à effectif réduit (20 maximum) en zone d'éducation prioritaire.

Ministère : L'éducation prioritaire ne constitue pas un système éducatif à part. Elle permet que le système éducatif soit le même pour tous dans des contextes sociaux différenciés avec la même hauteur d'exigence.

S'agissant de la détermination du nombre d'élèves par classe, elle est effectuée au plus près du terrain par les IA-DASEN, afin de tenir compte notamment des spécificités géographiques de chaque circonscription.

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

Enfin, les classes de CP en REP + ont été dédoublées à la rentrée 2017, à raison d'un professeur pour 12 élèves environ. Depuis la rentrée 2018, le dédoublement s'étend aux classes de CP en REP et de CE1 en REP+, pour qu'à terme l'ensemble des classes de CP et CE1 de l'ensemble des zones REP soit dédoublé.

CGT Educ'action : L'organisation syndicale demande la réintégration de toutes les écoles sorties de la nouvelle carte de l'Éducation prioritaire et l'extension de cette carte à toutes les écoles dans les quartiers défavorisés.

Ministère : La refonte de la carte de l'éducation prioritaire a permis de mettre en œuvre, dès le 1^{er} septembre 2015, un régime indemnitaire qui s'est substitué aux avantages financiers attachés aux classements ZEP et Éclair, remplacés par les classements REP et REP+.

Parallèlement, des mesures d'accompagnement de l'évolution des classements ont également été prévues à travers l'instauration de clauses de sauvegarde transitoires permettant une sortie progressive des dispositifs financiers au titre des classements ZEP et ECLAIR supprimés.

La valorisation des équipes éducatives intervenant en REP+ a été l'un des engagements de campagne du Président de la République, priorité de l'action du Gouvernement et du ministre de l'Éducation nationale. Le régime indemnitaire mis en place à la rentrée 2015 est donc transformé et valorisé afin de mieux reconnaître l'investissement collectif des équipes.

En effet, conformément à l'engagement de campagne du président de la République, les professeurs qui exercent dans les territoires les plus fragiles ont vu leur régime indemnitaire progresser grâce à une revalorisation progressive qui atteint 2 000 euros nets par an depuis le 1^{er} septembre 2019 dans les réseaux d'éducation prioritaire renforcés et sera abondée à la rentrée 2020.

CGT Educ'action : L'organisation syndicale demande l'extension des primes d'éducation prioritaire à tous les personnels y exerçant.

Le ministère : Les articles 1 et 2 du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « réseau d'éducation prioritaire » (REP) et « réseau d'éducation prioritaire renforcé » (REP+) disposent que les indemnités REP et REP+ sont allouées aux personnels enseignants, aux conseillers principaux d'éducation, aux personnels de direction, aux personnels administratifs et techniques exerçant dans les écoles ou établissements relevant des classements REP ou REP+. Elles sont également allouées aux personnels sociaux et de santé et aux conseillers d'orientation-psychologues.

17. La lutte contre les discriminations

CGT Educ'action : demande une campagne d'enseignement visant à lutter contre les discriminations de genre et les LGBT phobies.

Le ministère : Le ministère est engagé dans la lutte contre toutes les formes de discriminations dont celles commises en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle.

L'égalité des filles et des garçons est la première dimension de l'égalité des chances que l'École doit garantir aux élèves : il s'agit d'une obligation légale et d'une mission fondamentale. C'est le

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

sens des articles L. 121-1 et L. 312-17-1 du code de l'éducation qui disposent que l'École contribue, à tous les niveaux, à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'orientation, ainsi qu'à la prévention des préjugés sexistes et des violences faites aux femmes.

La transmission du respect de l'égalité entre les femmes et les hommes se fait dès la formation dans les écoles élémentaires. Dans cette perspective, l'enseignement moral et civique, qui « *fait acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de la laïcité* » (article L. 311-4 du code de l'éducation). Enfin, les écoles supérieures du professorat et de l'éducation ont notamment pour mission de « *sensibiliser l'ensemble des personnels enseignants et d'éducation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations* » (article L. 721-2 du code de l'éducation).

La mise en œuvre de la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'École repose à la fois sur la formation, initiale et continue, de l'ensemble des personnels, et sur la prise en compte du principe d'égalité au cœur des enseignements et de la pratique pédagogique.

Les Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) intègrent dans les enseignements du tronc commun la mobilisation contre les stéréotypes, notamment sexistes, et les discriminations ainsi que la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Un parcours de formation à distance sur l'égalité entre les filles et les garçons, disponible sur la plateforme M@gistère, est également accessible aux enseignants et stagiaires inscrits en master "métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation".

Un site internet dédié, développé par Canopé, met par ailleurs à disposition des personnels des « Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons ».

En outre, la circulaire de rentrée 2017 a réaffirmé que la lutte contre toutes les formes de discrimination reste l'une des priorités du ministère. Elle a rappelé que l'inscription de la lutte contre les discriminations dans les plans académiques de formation doit être poursuivie et les ressources proposées sur le portail « Valeurs de la République », « Outils pour l'égalité filles-garçons » et « éduquer contre le racisme et l'antisémitisme » largement diffusées. Par ailleurs le ministère rappelle que la production de ressources et les campagnes d'information doivent être favorisées.

18. La création de postes de titulaires remplaçants

CGT Educ'action : demande la création de postes de titulaires remplaçants à hauteur de 10 % du nombre d'emplois (ETP) premier degré.

Ministère : La continuité du service est une exigence pour un service public de qualité. La question du remplacement des enseignants est donc une préoccupation majeure.

Les indicateurs relatifs au remplacement ont fait l'objet d'une évolution permettant de prendre en compte la totalité des motifs d'absence et de congés.

Les moyens affectés au remplacement représentent 8% des emplois d'enseignants et permettent de couvrir la majeure partie des besoins en remplacement et en particulier des congés longs.

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

Même s'il a pu être constaté quelques désajustements au niveau local, l'utilisation de l'application informatique ARIA, depuis la rentrée 2011, permet d'optimiser la mobilisation des moyens de remplacement par une gestion plus fine et plus performante.

Il convient à cet égard de rappeler que la Cour des comptes, dans un référé rendu public le 8 mars 2017, a constaté les bons résultats du dispositif de remplacement : « le taux de couverture des absences est de l'ordre de 80% dans le 1er degré et de 97% pour les absences longues (plus de 15 jours) dans le 2nd degré », la seule faiblesse identifiée étant les remplacements de courte durée dans le second degré.

Désireux de continuer à améliorer le remplacement des enseignants absents, le ministère a engagé depuis de nouvelles mesures, avec notamment deux impératifs : une amélioration de la gestion du remplacement et un renforcement du potentiel existant.

Ces mesures se sont traduites notamment par la publication du décret n° 2017-856 du 9 mai 2017 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement des enseignants du premier degré et de la circulaire n° 2017-050 du 15 mars 2017 relative à l'amélioration du dispositif de remplacement des 1er et 2nd degrés.

Pour le premier degré, ce décret de 2017 permet désormais aux directeurs académiques des services de l'éducation nationale de déterminer, après avis du comité technique départemental, la ou les différentes zones géographiques dans lesquelles les personnels remplaçant exercent leurs fonctions, afin de mieux respecter les spécificités géographiques de chaque département.

19. La grille indiciaire des PE

CGT Educ'action : demande la suppression de la hors classe et son remplacement par la création de trois échelons (12ème, 13ème et 14ème échelon) et la révision de la grille indiciaire des PE débutant à l'indice 565 pour terminer à l'indice 1130 pour tous.

Le ministère : la suppression de la hors classe n'est pas à l'ordre du jour. La priorité accordée au premier degré s'est concrétisée dans plusieurs chantiers, comme le dédoublement des classes en REP et REP+. Par ailleurs, l'objectif de convergence des taux de promotion a été mis en œuvre par le relèvement du taux de 2% en 2012 à 4,5% en 2015, 5% en 2016 et 5,5% en 2017, dans une logique de montée en charge. Le protocole PPCR n'a pas remis en cause cet objectif de convergence progressive du taux de promotion des professeurs des écoles avec celui des autres corps. Au contraire, le taux de promotion a été considérablement augmenté, passant de 5,5 % pour 2017 à 13,2 % pour 2018, afin de maintenir le nombre de promotions. Ce taux est porté à 15,1 % pour 2019 pour, à terme, atteindre la convergence avec les enseignants du second degré.

Par ailleurs, les travaux liés au protocole PPCR ont eu des conséquences sur les grilles indiciaires et la rémunération, avec la création d'un troisième grade, la classe exceptionnelle le 1^{er} septembre 2017, et des revalorisations progressives des grilles de chaque corps.

20. L'avancement

CGT Educ'action : demande un avancement de tous selon le rythme actuel le plus rapide. L'organisation se prononce contre la nouvelle évaluation des personnels inscrite dans PPCR.

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

Le ministère : Pour mettre en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, le décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 a modifié l'ensemble des statuts particuliers des corps enseignants et d'éducation. Ces nouvelles dispositions statutaires, entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2017, ont été discutées avec les partenaires concernés. Avec la suppression de l'avancement à trois cadences, la carrière rénovée est plus lisible et transparente avec des durées d'échelon fixes et connues de tous, à la fois en classe normale et en hors-classe.

Des rendez-vous de carrière sont mis en place à des moments précis de la carrière. Ainsi, à deux reprises au premier grade (au 6^{ème} et au 8^{ème} échelon), à la suite d'un rendez-vous faisant le point sur leur carrière, 30 % des personnels enseignants peuvent bénéficier d'une accélération de leur carrière d'une année. Sous l'effet de deux accélérations, la durée du premier grade pourra être ramenée à 24 ans (au lieu de 26 ans).

Par ailleurs, les personnels enseignants peuvent dérouler une carrière complète et linéaire jusqu'au sommet de la hors-classe. La hors-classe devient ainsi une perspective normale d'avancement.

Enfin, la création d'un troisième grade, la classe exceptionnelle, ouvre de nouvelles perspectives de carrière.

Concernant la réforme de l'évaluation, il convient de rappeler que l'une de ses finalités est justement de déconnecter la visite de l'IEN du déroulement de carrière.

L'enjeu est de permettre l'évolution des pratiques didactiques et pédagogiques, par la mise en place d'un accompagnement, qui peut être individuel ou collectif, pour répondre aux besoins exprimés par les enseignants ou repérés lors d'une visite.

21. Les RASED

CGT Educ'action : demande la restitution des postes RASED supprimés ces dernières années.

Le ministère : le traitement de la difficulté scolaire repose sur différents dispositifs complémentaires. L'intervention des personnels enseignants auprès de leurs élèves confrontés à des difficultés est pertinente dans le cadre de la polyvalence qui caractérise l'enseignement dans le premier degré. C'est le maître en charge de la classe qui connaît le mieux ses élèves et est donc le mieux placé pour leur apporter une aide personnalisée.

Cette action ne remet toutefois pas en cause l'intervention complémentaire des personnels enseignants spécialisés des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED) dont le rôle et les missions ont été confortés par la circulaire n° 2014-107 du 18 août 2014.

L'affectation d'un enseignant supplémentaire dans les écoles situées dans les territoires confrontés à une plus grande difficulté scolaire, l'organisation d'activités pédagogiques complémentaires et l'accueil des enfants de moins de 3 ans constituent des leviers d'action pour la prise en charge des élèves en difficulté. L'objectif est de parvenir à 100 % de réussite en classe de CP, à une augmentation générale du niveau des élèves à l'issue de l'école primaire, ainsi qu'à une diminution sensible des redoublements.

22. Les formations spécialisées

CGT Educ'action : demande la mise en place de formations spécialisées à hauteur de besoins en enseignants spécialisés et se prononce contre la nouvelle formation des enseignants spécialisés et la certification CAPPEI qui dénaturent les missions et les prises en charge des personnels.

Le ministère : Dans la perspective d'une harmonisation d'une formation et d'une certification pour les enseignants spécialisés du premier et du second degré, le CAPPEI a été mis en œuvre sur la base d'une formation commune de 400h (soit un temps de formation maintenu à 400h pour les enseignants du 1er degré et passant de 150h à 400h pour les enseignants du 2nd degré).

Une large concertation a été engagée avec les partenaires sociaux avant la publication des textes.

Désormais, tout enseignant doit être formé pour répondre aux besoins éducatifs particuliers des élèves dont il a la charge. L'enseignant spécialisé assure cette réponse avec un niveau d'expertise renforcé ce qui lui permet d'exercer un rôle de conseil auprès des autres professionnels.

La formation CAPPEI n'est plus organisée sous la forme d'options "imperméables". Cependant, la spécialisation est réaffirmée aussi bien pour la grande difficulté que pour le handicap, ces deux valences ayant chacune plusieurs déclinaisons. Des modules spécifiques permettent de mieux prendre en compte l'ensemble des troubles et d'identifier les parcours professionnels des personnels formés (exercer en RASED, en SEGPA, en ULIS, en UE...).

Par ailleurs, la construction modulaire de la nouvelle formation offre aux enseignants des choix de parcours de formation initiale adaptés au public d'élèves concernés et une mobilité professionnelle facilitée par la formation continue sans recourir à une nouvelle certification. En effet, une fois titulaire du CAPPEI, tout enseignant a la possibilité de développer ses compétences sur d'un autre trouble sans avoir à présenter une nouvelle certification.

Un groupe de travail a récemment dressé un premier bilan de la mise en œuvre du CAPPEI afin d'en consolider les avancées.

23. Les réunions d'informations syndicales (RIS)

CGT Educ'action : demande l'application du droit syndical en matière d'information syndicale; avec l'instauration d'une 4e journée de RIS et que ces RIS soient toutes menées sur le temps de travail (devant élèves).

Le ministère : S'agissant de l'exercice du droit syndical, l'arrêté du 29 août 2014 précise les modalités d'organisation des réunions d'information syndicale pour les personnels relevant du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. Le dispositif prévoit un volume maximum de participation de trois demi-journées par année scolaire, auquel s'ajoute la possibilité de participer à une des réunions d'information spéciales organisées pendant la campagne électorale. La circulaire n° 2014-120 du 16 septembre 2014 prévoit en outre la possibilité pour les enseignants du premier degré de participer à une RIS pendant le temps de présence devant élèves, dans la limite d'une demi-journée sur les trois prévues par l'arrêté, sous réserve qu'aient été définies en amont les modalités de prise en charge des élèves pendant l'absence des enseignants.

24. Un partenariat Etat-Collectivités territoriales pour la modernisation ou la construction d'écoles

CGT Educ'action : demande un partenariat Etat-collectivités territoriales pour la modernisation ou la construction d'écoles afin d'améliorer les conditions de travail et d'étude et maintenir des structures à effectifs raisonnables.

Le ministère : Concernant la construction ou l'équipement des écoles, la répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales est clairement posée par la loi. L'article L. 2121-30 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que le « conseil municipal décide de la création et de l'implantation des écoles et classes élémentaires et maternelles d'enseignement public après avis du représentant de l'Etat dans le département ». Selon l'article L. 212-4, « la commune a la charge des écoles publiques. Elle est propriétaire des locaux et en assure la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement ».

L'évolution des emplois d'enseignants relève de l'Etat et la décision de créer ou de supprimer des classes est fonction des prévisions en matière d'effectifs d'élèves. Les mesures sont présentées en comité technique, académique puis départemental, et font également l'objet d'une consultation du conseil départemental de l'éducation nationale (CDEN).

Les communes dotées d'équipements sportifs peuvent les mettre à la disposition des établissements scolaires. Pour répondre à la demande d'activités péri-éducatives suscitées par la réforme des rythmes scolaire, les créneaux d'attribution de certains équipements sportifs ont été redéfinis afin de concilier leur utilisation par les écoles et les collèges.

Par ailleurs, la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République a confirmé les missions de solidarité territoriale des conseils départementaux, lesquels sont nombreux à contribuer au financement de la modernisation des écoles, principalement en milieu rural.

25. Le livret scolaire unique (LSU)

CGT Educ'action : Se prononce contre tout livret scolaire issu et en lien avec le Socle commun, et donc contre la mise en place du LSU.

Le ministère : Le nouveau livret scolaire de l'école et du collège, le « livret scolaire unique » est un outil simple et précis pour rendre compte aux parents des acquis de leurs enfants. Suivant les recommandations de la conférence nationale sur l'évaluation des élèves, ce nouveau livret sera désormais accessible en ligne afin que parents et élèves puissent en prendre connaissance.

Sous cette forme numérique, le livret scolaire unique n'entraîne pas de déperdition d'informations, ni pour les parents ni pour les enseignants. Il permet la transmission d'informations quel que soit le lieu de scolarisation en France.

Le contenu du Livret numérique est encadré par la CNIL et les accès sont définis dans le texte réglementaire. L'usage d'un livret scolaire unique du cours préparatoire à la classe de 3^{ème} du collège permet une meilleure continuité du suivi pédagogique d'un cycle à un autre durant toute la scolarité obligatoire.

26. La liberté pédagogique des enseignants

CGT Educ'action : demande la préservation des libertés pédagogiques accordées aux enseignants contre la volonté d'imposer des méthodes pédagogiques. Elle se prononce contre la généralisation des évaluations nationales visant à imposer des pratiques pédagogiques, et contre la création du Conseil Scientifique de l'Éducation nationale qui vise avant tout à imposer des pratiques pédagogiques au détriment de la liberté des personnels.

Le ministère : Le travail actuellement mené par le ministère, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du CP « 100 % de réussite » et de l'attention portée aux fondamentaux à l'école primaire, vise à proposer aux enseignants des ressources, par exemple sous la forme de grilles d'analyse, pour aider les équipes pédagogiques à disposer de critères de choix d'un manuel de lecture, en fonction notamment de la méthode, de la progression proposée pour l'étude des sons, de l'appui sur les résultats de la recherche. Ces outils permettront aux enseignants, notamment ceux qui prennent pour la première fois une classe de CP, d'exercer en toute connaissance de cause leur liberté pédagogique pour réaliser des choix efficaces, au service de la réussite de tous les élèves.

En ce qui concerne les évaluations nationales, le ministère considère que l'évaluation des acquis des élèves tout au long de leur parcours est nécessaire pour apporter des réponses mieux adaptées à leurs besoins. Ces évaluations vont permettre aux enseignants de davantage individualiser leurs pratiques pédagogiques. Concrètement, il s'agit, en début d'année, d'évaluer les compétences des élèves dans le domaine de la langue et dans celui des mathématiques.

Cette évaluation souple et rapide doit permettre à chaque professeur de CP, CE1, sixième et seconde de situer les besoins de leurs élèves, et d'affiner leur analyse pour des élèves susceptibles de présenter des difficultés particulières. La personnalisation des enseignements en sera facilitée.

Ces évaluations ont été conçues par la DEPP selon les protocoles habituels qui en garantissent la qualité scientifique.

En ce qui concerne le Conseil Scientifique de l'Éducation nationale, il a pour objet de diffuser des pratiques d'innovation et d'expérimentation reposant sur des protocoles solides et éclairés par la recherche et conçues comme des moyens de faire progresser les élèves et le système éducatif, afin de conjuguer le savoir-faire empirique des professeurs et le savoir théorique établi par la communauté scientifique.

27. Les conventions ruralité

CGT Educ'action : demande la suspension des Conventions Ruralité déjà signées et l'arrêt de cette pratique.

Le ministère : La réduction des inégalités passe par un renforcement de l'action du ministère pour les territoires ruraux et de montagne. Dans cette perspective, une démarche contractuelle pluriannuelle (conventions « ruralité ») a été proposée aux élus des territoires ruraux et de montagne ; elle permet d'offrir une méthode et des instruments souples et modulables d'aménagement du réseau d'écoles dans ces territoires fragilisés. Depuis la rentrée 2015, 150 emplois ont été spécifiquement consacrés au soutien de cette démarche.

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

La convention « ruralité » est un contrat d'engagements réciproques dans les territoires ruraux ou de montagne, caractérisés par un réseau d'écoles ne correspondant plus aux réalités de la démographie scolaire. Elle permet de renforcer la qualité de l'offre et de l'organisation scolaires. Elle est ainsi l'occasion d'un travail sur les conditions de développement des dispositifs « plus de maîtres que de classes », « accueil des moins de trois ans ». Elle est l'occasion d'une réflexion sur l'offre de services numériques éducatifs et peut s'appuyer sur les moyens mis en place à cette fin au profit des territoires ruraux.

L'isolement des petites structures scolaires isolées constitue un point d'attention.

Enfin, la convention peut être utilisée pour renforcer, au niveau territorial le plus approprié, la coordination des activités scolaires et périscolaires dans le cadre des projets éducatifs territoriaux.

Elle est signée au niveau départemental et identifie des territoires à l'échelon infra départemental ; elle peut être conclue au niveau académique. Une fois signée, la convention donne lieu à une diffusion auprès des élus.

Elle est conclue sur une base pluriannuelle, en général trois ans renouvelables. Un comité de pilotage est défini dans la convention et permet d'assurer le suivi des engagements des parties. Ce comité rend compte régulièrement à la communauté éducative du département de l'avancée des travaux de réorganisation du réseau scolaire mis en œuvre par la convention.

Une évaluation doit être réalisée au terme de la convention. Elle peut être renouvelée mais ce renouvellement ne signifie pas automatiquement la reprise des termes de la convention initiale.

28. Les personnels en charge des élèves en situation de handicap

CGT Educ'action : demande la création d'un nouveau métier sous statut de la fonction publique répondant aux missions d'AESH et une véritable formation débouchant sur un diplôme de niveau bac minimum (niveau IV).

Le ministère : Jusqu'à la création des AESH en 2014, leurs missions étaient exercées par des AED-AVS dont la durée maximale de recrutement est limitée à 6 ans. En optant pour un recrutement par voie contractuelle, le gouvernement poursuivait un triple objectif : professionnaliser les missions, conserver le vivier des compétences et stabiliser les parcours professionnels, avec la perspective d'un CDI. Plus de 16 000 AESH sont en CDI (novembre 2019).

Par ailleurs, la fonction d'AESH requiert de pouvoir adapter l'exercice des missions associées aux particularités du handicap de l'élève suivi.

Ainsi, la voie contractuelle présente l'avantage de ne pas enfermer les jeunes et les salariés dans des cadres trop contraignants. Elle offre la souplesse nécessaire afin de s'adapter à l'évolution des prescriptions médicales et du parcours scolaire propre à chaque élève.

En outre, afin de répondre à l'augmentation des prescriptions médicales d'aides aux élèves en situation de handicap, le Gouvernement s'est fixé un objectif de recrutement ambitieux. Pour y parvenir, le vivier de recrutement des AESH a été élargi depuis la rentrée 2018. Le décret du 27 juin 2014 permet en effet le recrutement :

- o de titulaires d'un diplôme de niveau IV (BAC) ;

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

- o de CUI-CAE après 9 mois d'expérience, et non plus 24 mois ;
- o de personnes disposant d'une expérience dans l'accompagnement de personnes en situation de handicap (et non plus seulement d'élèves ou d'étudiants).

De plus, afin de garantir un socle de formation solide et d'harmoniser les pratiques académiques, la durée minimale de formation à l'adaptation à l'emploi, lors du recrutement, est portée, depuis la rentrée 2018, à 60 heures.

Enfin, des travaux structurants ont été engagés pour revaloriser le métier d'accompagnant et reconnaître pleinement sa place au sein de la communauté éducative.

Avec la loi pour une école de la confiance, les AESH bénéficient désormais de contrat d'une durée de 3 ans, renouvelable. Ils peuvent ensuite accéder à un CDI après six ans d'exercice de la fonction. En outre, leur droit à la formation professionnelle est reconnu et donne lieu, s'agissant de la formation continue dédiée à leur cœur de métier, à un cahier des charges spécifiques précisé par arrêté ministériel du 23 octobre 2019.

Avec la mise en œuvre de la circulaire précisant leur nouveau cadre de gestion, publié en juin 2019, les AESH disposent d'un interlocuteur RH dédié au sein des services académiques ou départementaux de l'éducation nationale. Ils bénéficient de nouvelles modalités de décompte de leur temps de service qui permet à la fois de reconnaître l'ensemble des activités connexes à l'accompagnement qu'ils réalisent et d'améliorer leur rémunération.

CGT Educ'action : demande le réemploi immédiat des personnels en contrat aidé en charge des élèves en situation de handicap.

Le ministère : Afin de mettre fin à la précarité des personnels en contrat aidé auxiliaires de vie scolaire (AVS), et de permettre une plus grande stabilité au bénéfice des élèves concernés, il a été décidé dès 2016 de transformer progressivement, sur une période de cinq ans, 56 000 contrats aidés en 32 000 emplois d'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH). Les personnes recrutés dans le cadre d'un contrat aidé (CUI ou CAE) et justifiant d'une expérience professionnelle de deux années dans le domaine de l'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap ou de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap peuvent être recrutés comme AESH, sans avoir à justifier de la détention d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne.

La loi de finances pour l'année 2019 a accéléré la transformation des contrats de CUI-CAE en contrats d'AESH, avec le financement de 12 400 nouveaux emplois d'AESH, dont 6 400 au titre de la poursuite du plan de transformation des contrats aidés en AESH et 6 000 recrutements financés au cours de l'année 2019 (1 500 en fin d'année 2018 et 4 500 en 2019).

CGT Educ'action se prononce contre la mise en place des PIAL et la mutualisation des accompagnants scolaires.

Le ministère : La mise en place des PIAL s'inscrit dans une politique plus globale avec la création d'un service de l'école inclusive dans chaque DSDEN.

Les PIAL n'impactent en rien les modalités de l'accompagnement qui peut être individuel, mutualisé ou collectif (ULIS).

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

Cette nouvelle modalité organisationnelle a pour objectif d'accompagner les élèves au plus près de leurs besoins tout en assurant un statut et une reconnaissance professionnelle aux AESH par une gestion de proximité.

29. La liberté d'expression et d'opinion des personnels

CGT Educ'action se prononce contre l'article 1 de la loi dite Pour une École de la confiance qui restreint la liberté d'expression des enseignants.

Le ministère rappelle que la disposition contestée de la loi n'est qu'une référence à la loi portant statut de la fonction publique. La loi n'apporte aucune modification au devoir de réserve des fonctionnaires.

30. L'enseignement privé

CGT Educ'action demande l'abrogation des lois Carle et Debré et la fin du financement des écoles privées par l'argent public.

Le ministère rappelle que la loi n° 2009-1312 du 28 octobre 2009, dite "loi Carle", tendant à garantir la parité de financement entre les écoles élémentaires publiques et privées sous contrat d'association lorsqu'elles accueillent des élèves scolarisés hors de leur commune de résidence a été adoptée pour mettre fin à l'état d'incertitude juridique auquel se trouvaient confrontées les communes, notamment en milieu rural. En effet, ces collectivités ne parvenaient pas à mesurer l'étendue précise de leurs obligations en la matière issues de l'article 89 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. La "loi Carle" a donc abrogé l'article 89 de la loi de 2004 et a institué un dispositif similaire à celui applicable aux écoles publiques, en conformité avec les dispositions de l'article L. 442-5 du code de l'éducation qui prévoit que « les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat sont prises en charge dans les mêmes conditions que celles des classes correspondantes de l'enseignement public ».

A cet égard, le rapport d'information sur la mise en œuvre de la « loi Carle », daté du 8 juillet 2014, fait au nom de la commission sénatoriale pour le contrôle de l'application des lois sur la mise en œuvre de la loi n° 2009-1312 du 28 octobre 2009 souligne que les relations entre communes d'une part et entre communes et établissements privés d'autre part, se sont pacifiées et que, quelle que soit la position de fond que chacun peut défendre sur le principe même de la parité de financement entre l'école publique et l'école privée, la sécurité juridique des relations entre les communes et les écoles privées a été renforcée grâce à l'adoption de la loi Carle. Ces conclusions confortent donc les dispositions actuellement en vigueur.

31. Suppression du plastique et désamiantage

CGT Educ'action demande la suppression du plastique dans les cantines scolaires et le désamiantage obligatoire de toutes les écoles.

Le ministère rappelle que la mise en œuvre de la stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable 2015-2020 comporte un volet relatif à l'exemplarité de l'État dans le fonctionnement de ses services. Le plan ministériel d'action administration exemplaire (PMAE),



Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

Janvier – juillet 2020

dont la mise en œuvre donne lieu chaque année à un rapport établi par le commissariat général au développement durable, repose sur quatre priorités déclinées au sein du ministère : les économies d'énergie, la mobilité durable, les économies de ressources et de réduction des déchets et la préservation de la biodiversité.

Concernant le désamiantage, le ministère rappelle que les responsabilités en matière d'amiante dans les bâtiments (diagnostics, évaluation de l'état de conservation des matériaux amiantés, mesures d'empoussièrement, travaux de désamiantage ou de confinement, ...) relèvent des propriétaires des bâtiments, qui sont les collectivités locales pour les établissements scolaires.

La prévention du risque d'exposition à l'amiante est un sujet de grande importance pour le ministère qui prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé et pour l'amélioration des conditions de travail de ses personnels. Il applique les principes généraux de prévention définis dans le code du travail et met en place une organisation permettant de mener des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation. En particulier, s'agissant de la prévention du risque lié à l'amiante,

- il intervient auprès des acteurs de la prévention académiques : médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail et conseillers de prévention académiques et départementaux ;
- il diffuse de l'information aux chefs de service et aux personnels ; deux guides, un guide de prévention destiné aux chefs de service et un guide d'information destiné aux personnels ont été rédigés, ils vont être présentés au CHSCT ministériel de juin 2019 avant d'être diffusés ;
- il met à disposition des académies un dispositif de lecture centralisée de questionnaires d'auto-évaluation du risque d'exposition à l'amiante, destiné à faciliter le suivi médical post-professionnel des personnels.

Au terme de la négociation, la CGT Educ'action exprime son désaccord sur l'ensemble des points abordés et maintient l'intégralité de ses préavis pour la période concernée.

La sous-directrice de la gestion
prévisionnelle, de la formation et des
affaires statutaires et réglementaires

Valérie SAIGNE

CGT Educ'action

Patrick DESIRE