



édito

Changement de ministre de l'Éducation Nationale

En cette rentrée 2014, nous avons un ministre féminin à l'Éducation Nationale. Il nous aura fallu plus de 2 siècles pour voir le ministère de l'Éducation Nationale dirigé par une femme.

Si l'on regarde le parcours de notre tout nouveau ministre, il faut bien avouer que rien ne pouvait la destiner à ce ministère, tant son expérience est loin du monde de l'Éducation Nationale.

J'espère que ce nouveau ministre n'est pas uniquement de la poudre aux yeux pour drainer des votes dans les communautés (féminines, féministes, maghrébines, musulmanes...).

En attendant, nous, enseignants, assurons la rentrée scolaire dans des conditions chaque année plus déplorables en obtenant des résultats officiels « de plus en plus exceptionnels » !

Madame le Ministre, si vous devez marquer ce ministère écoutez notre demande : Nous voulons ENSEIGNER.

Stop au saupoudrage, aux réformattes, à la réunionite !

Nadia DALY

Actions

- Négociations à l'UDESCA
- Accords de prévoyance
- Accord de participation
- Recours au TI de Nîmes
- Sud-Education non représentatif

Positions

- Avis d'interprétation
- Voici ce à quoi nos ministres...
- Non à la suppression des notes
- Notation des élèves...

Informations

- Informations juridiques (Attestation pour l'emploi, prévoyance, mise à pied d'un salarié protégé)
- Partenariat CFE-CGC
- Menaces sur les retraites complémentaires ARRCO-AGIRC

Syndicat National de l'Enseignement Privé

63, rue du Rocher 75008 Paris - Tél. 01 55 30 13 19 - Fax 01 55 30 13 20

Courriel : synep@synep.org Site Internet : www.synep.org

Directeur de la publication : Evelyne CIMA - Maquette : Raymond CIMA

Imprimé par nos soins à 1000 exemplaires. Dépôt légal à parution



**Négociations à l'UDESCA
(Enseignement supérieur catholique) :
des paroles, pas d'engagement, pas de perspectives...
pas d'accords !**

Depuis trois ans, les négociations de branche des cinq universités et Instituts catholiques (Paris, Lille, Angers, Lyon, Toulouse) réunies au sein de l'UDESCA ne débouchent sur aucun accord, faute d'engagements véritables et substantiels de la part du collège employeur.

-Négociations non abouties sur l'accord égalité professionnelle : le collège employeur voulait cantonner l'accord à des déclarations de bonnes intentions ! le collège Employeur a refusé d'inclure la seule clause qui le contraignait si peu soit-il. En l'occurrence il s'agissait de s'engager à consacrer un pourcentage de la masse salariale pour des mesures visant à réduire les inégalités professionnelles. Pourtant un accord sur le même principe a déjà été signé à Angers (Université catholique de l'Ouest) Il octroie des temps de formations ou de recherche pour les femmes (et dans certaines conditions les hommes) ayant élevé au moins un enfant et des tickets CESU pour la garde d'enfant.

-Négociations non abouties sur l'accord salarial, comme pour les 2 années précédentes

Conscient des difficultés financières des Universités et Instituts, consécutives à la baisse des subventions, le collège salarié demandait seulement une augmentation 5 points des coefficients planchers pour l'ensemble du personnel Cette mesure n'aurait eu que très peu d'incidence sur les salaires réels puisque l'indice de rémunération des salariés est généralement supérieur à ces indices minimaux, sauf pour une des universités dont les salaires dépassent de peu les salaires minimaux et à cause de laquelle la demande intersyndicale a été rejetée.

Il est intéressant d'observer que ce sont les établissements dotés d'une représentation syndicale qui étaient le plus à même de supporter cette augmentation.

Le collège employeur a, lui, fait 2 propositions au choix avec entre autres :

-Augmentation de 2 points des coefficients planchers pour tous les personnels à l'exception de celui de la catégorie F (sachant que E, F sont les catégories des cadres).

-Augmentation de 5 points des coefficients planchers des catégorie A, B (sachant que A,B,C sont les catégories des employés).



Aucun syndicat n'a accepté cette proposition qui était d'autant plus inacceptable pour le SYNEP CFE-CGC que les écarts entre la catégorie des employés et la catégorie des cadre et agents de maîtrise se réduisent de façon grotesque depuis que le collège employeur se limite à augmenter la catégorie A et maintenant B avec l'augmentation du SMIC.

Que fera-t-on lorsque, bientôt, les agents de maîtrise seront au SMIC ?



Le collège employeur a alors notifié qu'il n'appliquera aucune décision unilatérale.

Inutile de préciser que nous abordons les prochaines négociations sans illusions.

Bruno DEUTSCH

Accords de Prévoyance dans l'enseignement catholique

PROTOCOLES D'ACCORDS DE PRÉVOYANCE DES SALARIES ET DES ENSEIGNANTS

À l'issue des négociations en vue de la révision des accords de prévoyance des salariés, le collège employeur propose à la signature un protocole d'accord en retrait par rapport aux propositions que le SYNEP CFE CGC a défendues avec l'ensemble du collège salarié. Nous regrettons ce refus de propositions qui ne sont pas de nature à mettre en péril l'équilibre des régimes.

Toutefois le SYNEP CFE CGC est conscient des améliorations que constituent le passage de l'indemnisation de 92 à 95% du salaire net ainsi que la réduction de la part de cotisation des salariés ; pour ces raisons il donne son accord à la signature des protocoles portant révision des accords de prévoyance des salariés et des enseignants.

Par contre le SYNEP CFE CGC sera vigilant concernant les conditions d'évaluation et de révision annuelle du taux d'appel de la cotisation acquittée par l'employeur. En cas de désaccord sur ce point il n'hésitera pas à demander le recours à un expert indépendant.

Le conseil national du SYNEP CFE-CGC

Le 18 juillet 2014



Accord de participation au sein de l'UES « Studialis, l'ESGCV, IFN, IMESG et Web School Factory »

**Accord signé par la CFDT et la CGT,
non signé par le SYNEP CFE-CGC et la CFTC**

SYNEP

C'est grâce à l'action conjuguée de la CFTC et du SYNEP CFE-CGC que cet accord va voir le jour car ce sont les deux syndicats qui ont mené l'action juridique nécessaire pour que soit reconnue l'UES (Unité économique et sociale). Cependant nous n'avons pas signé cet accord de participation, toutes nos exigences n'ayant pas été retenues.

Ce que la CFTC et le SYNEP CFE-CGC ont obtenu :

Le calcul de la participation à partir de la somme du résultat des seules sociétés bénéficiaires, sans imputation des éventuelles pertes des autres sociétés.

Ce que la CFTC et le SYNEP CFE-CGC ont partiellement obtenu :

La diminution du plafond de la rémunération à retenir (mais plafond restant plus élevé que notre demande).

De par la loi, la rémunération à retenir pour répartir la participation est au maximum plafonnée à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 150 192 € annuels. Afin d'obtenir plus de justice sociale dans la répartition, nous avons réclamé que la rémunération à retenir soit plafonnée à un niveau beaucoup plus bas (50000 €) puisque ce que les gros salaires ne toucheront pas viendra augmenter la part revenant aux petits salaires.

A force de discussion, les 2 autres syndicats (CFDT et CGT), au départ hostiles à notre position, ont finalement admis le principe d'un plafonnement, mais à hauteur de 65 000 €.

En pratique, grâce au plafonnement ainsi obtenu, un salarié qui perçoit 150 000 € annuels, recevra donc la même somme qu'un salarié qui perçoit 65 000 € et environ 4 fois plus (au lieu de 10 fois plus comme dans le projet initial de la Direction) que celui qui gagne 15 000 € annuels. Même si le chiffre de 65 000 € est, selon nous, encore un peu élevé, car il ne plafonne finalement qu'un très petit nombre de salariés, la CFTC et la CFE-CGC s'en satisfont, faute de mieux.

Ce que la CFTC et le SYNEP CFE-CGC n'ont pas obtenu :

-La répartition d'une partie (10 %) de la somme totale à distribuer de façon strictement égale entre chacun des salariés qu'il gagne le Smic ou 150 000 € annuels, afin de réduire encore un peu l'écart entre les hauts et les bas salaires.

-La non-prise en compte du temps de travail pour critère de la répartition, puisqu'il est déjà contenu dans celui de la répartition proportionnelle au salaire.

Or, avec le rajout du critère du temps de travail, on aboutit à une injustice considérable pour les enseignants et tout particulièrement les enseignants de province.

En effet, la Direction refusant pour l'instant d'aligner les heures induites des enseignants de Province sur celles des enseignants de Paris, cela contribue à ce qu'une heure de cours faite en province corresponde à un temps de travail inférieur (pouvant aller jusqu'à près de 40 %) à celui de Paris. Cette injustice est inacceptable.



Pourquoi la CFTC et le SYNEP CFE-CGC n'ont pas signé cet accord ?

En ne signant pas cet accord, nous ne sommes évidemment pas hostiles à ce que les salariés perçoivent une rémunération au titre de la participation... Bien au contraire ! Que les salariés se rassurent, en ne signant pas, les deux syndicats n'empêcheront pas l'accord d'entrer en vigueur.

En ne signant pas, nous tenons simplement à témoigner notre opposition aux injustices que cet accord contient (qui ont été acceptées et même réclamées par la CFDT et la CGT), notamment à l'encontre des 200 enseignants de province, quant aux modes de répartition de la somme à leur distribuer.



Agnès CIOLEK, Déléguée syndicale SYNEP CFE-CGC

Pour en savoir plus, lire le communiqué sur www.synep.org

Nouveaux mandats syndicaux SYNEP CFE-CGC

- **Université Catholique de l'Ouest : Jonathan LULE, représentant syndical au sein du CE.**
- **UES, constituée par « STUDIALIS, IMESG, WEB SCHOOL FACTORY, IFN, ESGCV » : Anne Elisabeth MARTY, représentante syndicale au sein du CE**
- **EDHEC BUSINESS SCHOOL : Anne-Marie TORDEUX, représentante syndicale au sein du Comité Central d'Entreprise.**
- **ESTACA : Louissette SOIZE, déléguée syndicale et représentante au CE.**
- **FRANCE BUSINESS SCHOOL, Campus de Poitiers : Tamara FLYNN, déléguée syndicale.**
- **LTP Saint NICOLAS, PARIS : Brigitte DEHEN, déléguée syndicale.**



Enseignement privé Hors Contrat (IDCC 2691)

Les nouvelles grilles salariales, négociées à la NAO de janvier, sont applicables depuis le 1er juillet 2014
(publication de l'arrêté d'extension au JO du 27 juin dernier).
Voir l'avenant n°22 sur www.synep.org

SYNEP

Avis d'interprétation de la CPNIC (extrait concernant un salarié multi-fonctions ayant une activité d'enseignant et une activité de responsable pédagogique)

1) Application de l'article 6.2.1. d). (Classification du personnel)

La méthodologie suivante est préconisée :

1.1. il convient de partir du nombre d'heures d'activité de cours contractuelles annuelles du salarié (AC), en les valorisant par le coefficient correspondant aux différents volumes d'activités induites selon, le cas échéant, les niveaux d'enseignement correspondants (Cf. annexe II-A Enseignants de la CCN, actualisée par l'avenant n°21 du 19 juin 2013).

Ce nombre d'heures rapporté à 1534 (temps plein de l'enseignant) donnera le pourcentage d'activité relevant de cette catégorie.

1.2. Les heures consacrées à la seconde activité du salarié seront décomptées en pourcentage sur le temps plein conventionnel de l'autre catégorie concernée, ici le personnel d'encadrement pédagogique (ex personnel d'éducation) soit 1569 h annuelles – Cf. art. 4.3 renvoyant à l'art. 4.2).

2) Article 7.7 relatif à la rémunération

Selon la règle conventionnelle énoncée dans l'article 7.7, le salarié est rémunéré de façon proportionnelle (ou au prorata) des heures effectuées dans chacune des catégories et selon les dispositions conventionnelles qui leur sont respectivement applicables. Les différents volumes horaires de référence auront été déterminés selon la méthodologie précisée au paragraphe 1) ci-dessus.

Si des heures supplémentaires sont effectuées, elles sont rémunérées avec les majorations légales prévues en fonction de leur nature et conformément aux dispositions de l'article 7.6 de la CCN : si ce sont des heures d'enseignement, les majorations s'effectuent sur les heures d'AC avec leur coefficient conventionnel spécifique ; si ce sont des heures d'une autre nature elles seront majorées de façon habituelle (sans le coefficient attaché aux seules heures d'enseignement) sur la base de 1/1860e.

Dans ce contexte d'activités multiples, il convient de faire un seul contrat de travail en reprenant chaque « emploi » et ses caractéristiques et un unique bulletin de paie.

3) Contrat de travail - durée des congés payés

3.1. Ce contrat précisera que le salarié – en tant qu'enseignant – bénéficie de 6 semaines de congés payés attribués conventionnellement à cette catégorie de personnel – et au prorata de temps défini au 1.1 ci-dessus, ainsi que des 5 jours conventionnels.

3.2. Par ailleurs il bénéficie des 5 semaines de congés payés attribués à la catégorie Personnel d'encadrement pédagogique, au prorata du temps de travail correspondant (cf.1.2.). Il n'y aura aucune incidence sur les 5 jours mobiles conventionnels qui sont de même amplitude dans toutes les catégories définies par la CCN.

3.3. Comme évoqué dans les questions du demandeur, il pourra, éventuellement, effectuer une autre tâche comme celle de moniteur technique (4.4.11 de la CCN), toujours au prorata des heures effectuées (le plein temps est alors de 1120 h d'AC + 414 heures de monitorat) avec 6 semaines de congés payés, le nombre de jours conventionnels étant identiques (5).

4) Jours conventionnels - Congés payés

4.1. Rappel : le salarié multi-fonctions bénéficie des 5 jours conventionnels (4.3.1 et 4.4.2 de la CCN) attribués à l'ensemble des salariés du champ professionnel et comme cela a été rappelé ci-dessus.

4.2. Prise des congés payés.

Aucune difficulté ne se posera si le salarié a l'opportunité de prendre les 6 semaines de congés payés relevant d'une ou de plusieurs fonctions contractuelles d'enseignant.

Mais si son activité de coordonnateur pédagogique ne lui permettait de prendre que les 5 semaines de congés payés correspondant à cette catégorie, sans pouvoir bénéficier de la 6ème semaine due au titre de ses fonctions d'enseignant, il percevrait une indemnité compensatrice pour la semaine de congés payés manquante (éventuellement proratisée selon les modalités précisées au paragraphe 1) du présent avis).



5) La CPNIC rappelle une autre possibilité d'emploi pour le salarié multi-fonctions : il peut lui être proposé un contrat de travail « en forfait jours » fixé dans la Convention collective à 212 jours par an (Art. 4.2.4 pour le personnel administratif et de service et art. 4.3.4 pour le personnel d'encadrement pédagogique) avec, par exemple, la totalité des congés payés de la catégorie personnel enseignant.

Evelyne CIMA



Attestation Pôle Emploi

Les dispositions de l'article R. 1234-9 du Code du travail obligent l'employeur à délivrer, au demandeur, au moment de la rupture de son contrat de travail, une attestation de fin de contrat destinée à Pôle emploi ; peu important que les parties soient en désaccord sur le montant de commissions (Cass. soc., 30 avril 2014, n° 12-28175).

Prévoyance

Lorsque la convention collective dont dépend l'entreprise impose à l'employeur de souscrire un contrat de prévoyance, le non-respect de cette obligation ouvre droit à une indemnisation pour le salarié qui aurait pu prétendre au bénéfice de la garantie conventionnelle (Cass. soc. 19 mars 2014 n°12-24 976). L'employeur devra lui verser des dommages-intérêts équivalents à la valeur de l'avantage perdu (Cass. Soc. 3 nov. 2011, n° 10-15 124)

Salarié protégé : une mise à pied injustifiée ne suffit plus à caractériser le délit d'entrave

La Cour de cassation (Cass.crim , 8 avril 2014, n°12-85 800) rappelle que la mise à pied d'un salarié protégé ne suspend pas l'exécution de son mandat, et que, même prononcée à tort, elle ne constitue pas une entrave à l'exercice du mandat...sauf si l'employeur fait obstacle à cet exercice !

Formation professionnelle

Pensez à aborder vos besoins de formation avec votre établissement, en lien avec le métier que vous exercez et vos projets d'évolution ou de changement.

OPCALIA ou ACTALIANS (ex OPCA PL)

Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.

***Pour toute information,
contactez vos élus ou délégués syndicaux SYNEP CFE-CGC.***

Partenariat CFE-CGC / Compagnie des aidants

Pour la CFE-CGC le sujet de la dépendance est stratégique. Il y a urgence à agir et à trouver des solutions afin de créer ou recréer les conditions d'un mieux vivre tant pour la personne dépendante que pour son entourage familial.



SYNEP

Au cœur de la dépendance se trouve les aidants familiaux qui pour bon nombre d'entre eux sont salariés d'entreprise ou agents des fonctions publiques. Pour la confédération il est fondamental d'imaginer de nouvelles formes de contrats de travail afin de permettre des passages à temps partiel temporaire, voire des retraits ponctuels de la vie professionnelle.

Il est urgent de ré-ouvrir le débat et de proposer par voie législative des aménagements aux accords d'entreprise.

Mais en attendant, il est indispensable d'apporter des éléments de réponse aux personnes en situation "d'aidant familiaux".

La compagnie des aidants www.lacompagniedesaidants.org est un réseau social privé et sécurisé, qui propose un espace solidaire d'entraide et d'échanges de proximité.

8,3 millions de personnes, s'occupent de personnes fragilisées par la maladie, le handicap et/ou le grand âge. Le réseau de la compagnie des aidants permet d'entrer en contact pour créer du lien social dans la ville où vous êtes situés.

C'est pourquoi un partenariat avec la compagnie des aidants a été fait pour accompagner tous les adhérents de la CFE-CGC.

Elle propose à tous les adhérents de la CFE-CGC de bénéficier GRATUITEMENT pendant un an de l'adhésion à son réseau.

Pour cela envoyez vos nom, prénom, nom et prénom de votre proche à l'adresse contact@lacompagniedesaidants.org

N'oubliez-pas de préciser dans votre mail: Adhérent CFE-CGC.

La compagnie des aidants propose un véritable réseau d'entraide et offre aussi des solutions pratiques et économiques (bourse d'échanges de matériels d'occasion, annuaire des aidants, et des bénévoles, application mobile) pour vous faciliter la vie, diminuer votre stress et pour un coup de main quand tout devient "compliqué".

La CFE-CGC est heureuse que chaque adhérent puisse en bénéficier, et être aussi acteur de cette solidarité.

Voici ce à quoi nos ministres successifs s'amuse !

Note de service n° 2014-006 du 15-1-2014 (Vincent Peillon) :
« La présente circulaire a pour objet de traduire l'engagement quotidien de ces cadres supérieurs de l'éducation nationale au service de la refondation de l'École de la République et de la réussite de tous les élèves, en rétablissant, dans l'usage courant, la mention de la mission d'inspecteur d'académie avant le titre de directeur académique ou directeur académique adjoint.

En effet, le décret n° 2012-16 du 5 janvier 2012 (Luc Chatel) relatif à l'organisation académique a notamment modifié l'appellation des inspecteurs d'académie, directeurs départementaux des services de l'éducation nationale et des inspecteurs d'académie adjoints devenus, respectivement, directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale.


Eu égard à l'importance de la dimension pédagogique de leur mission, je vous demande, dans l'usage courant et en dehors d'actes à caractère réglementaire, d'utiliser la dénomination suivante :

- Madame l'inspectrice d'académie - directrice académique des services de l'éducation nationale ;

- Monsieur l'inspecteur d'académie - directeur académique des services de l'éducation nationale ;

- Madame l'inspectrice d'académie - directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale ;

- Monsieur l'inspecteur d'académie - directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale. »



Domage que la nouvelle ministre ne soit pas de droite ; elle aurait certainement pris plaisir à faire une autre note de service sur ce sujet passionnant !

Élections professionnelles

- **Ecole de Dessin Technique et Artistique SORNAS :**
Représentativité du SYNEP CFE-CGC de 100%. Sont élues Marie-George NIDA et Frédérique MESNILDREY
- **Lycée St Vincent de Paul (Nîmes) élections du 8/4/2014**
Représentativité du SYNEP CFE-CGC de 42,7%
Suite au recours de notre déléguée syndicale, le Tribunal d'Instance de Nîmes a annulé l'élection de Mme B. tête de liste titulaire CFTC à la DUP, n'ayant pas les conditions d'éligibilité requises à la date des élections.

MENACES sur les retraites complémentaires ARRCO-AGIRC



L'application de l'article 51 de la dernière réforme des retraites de 2014 pourrait conduire à une affiliation automatique des enseignants sous contrat avec l'Éducation nationale, agents publics, recrutés à partir du 1/01/2017 au régime de retraite complémentaire IRCANTEC en lieu et place des régimes ARRCO et AGIRC actuels.

L'IRCANTEC est la caisse complémentaire des non titulaires de la fonction publique (MA) et des salariés en contrat précaire. Le taux de cotisation à l'IRCANTEC étant inférieur au taux de cotisation ARRCO et AGIRC, ce changement de caisse de retraite pourrait donc conduire progressivement à une réduction importante des retraites complémentaires(*) pour les enseignants, et à une baisse conséquente des cotisations payées actuellement par l'État(*).

Autre conséquence, ce glissement vers un régime de non-titulaire pourrait avoir des conséquences « politiques » sur le statut des enseignants contractuels par la remise en cause des avantages sociaux dans le domaine de la protection sociale, du recrutement, de la formation...

Les enseignants sous contrat avant le 1/01/2017 ne devraient pas être touchés par ce changement de caisse.

Les organisations syndicales se concertent actuellement pour tenter de préserver le montant des retraites des futurs maîtres.

Daniel FLAUGERE

CCP (Certificats de Compétence Pédagogique)

Prise en compte de l'obtention d'un CCP dans la convention collective de l'enseignement privé hors contrat (IDCC 2691) dès janvier 2015 : Passage de l'échelon A à l'échelon B en 3 ans maximum au lieu de 5 ans.

Dans cette branche, cette formation professionnelle est prise en charge par ACTALIANS (ex OPCA-PL).

Consultez le site www.agccp.fr

NON à la possible suppression des notes !

Selon les informations disponibles, une fédération de parents d'élèves voudrait «supprimer l'évaluation par la note chiffrée» et en finir avec la note «sanction». D'après elle, les exercices d'un contrôle devraient être présentés dans une liste plus large une semaine plus tôt... «*les élèves sauraient ce qu'il faut réviser*» «ce ne serait pas un piège». Résultat, les élèves «apprennent à travailler».

Nous voilà bien devant l'ineptie caractérisée... Il va falloir que le collectif qui en est l'auteur révise un peu : La sanction éducative est l'acte par lequel un individu valide ou invalide légitimement les dires ou les actions d'un individu -généralement un mineur- dont on considère qu'il est sous sa responsabilité. La sanction scolaire est une conséquence, positive ou négative, que l'enseignant applique à l'élève en fonction des actes de ce dernier... On ne voit pas en quoi ces valeurs indispensables devraient changer. La note, élément précieux de l'évaluation, mais qui n'en est pas la seule expression, est bel et bien une sanction, mot à ne pas confondre avec « récompense » ou « punition » ce qui peut être une perception enfantine. Par ailleurs, la proposition exprimée par le collectif revient à transformer les élèves en petits singes robotisés auxquels on apprend à traiter des exercices pour qu'ils n'aient plus qu'à répéter trois jours plus tard, c'est-à-dire exactement l'inverse de ce qui est attendu pour développer le raisonnement adaptatif, l'intelligence, et l'acquisition de l'autonomie. On n'apprend pas à l'élève la simple reproduction mécanique de processus libérateurs d'un contrôle de connaissances, mais à utiliser avec pertinence un ensemble de savoirs et de méthodes qu'il a acquis pour répondre au mieux à des questions et résoudre au mieux des problèmes posés. Utiliser donc développer toutes les facultés qu'il possède au service de son adaptation, et non pas transposer celles qu'un maître leur prêterait le temps d'une évaluation. Quant à cette vision du (de la) méchant(e) professeur(e) qui donne des contrôles «surprises», qui tend des «pièges» aux gentils élèves, elle nous semble relever de la farce... Les parents doivent cesser de penser que l'éventuelle faiblesse des résultats scolaires de leurs enfants ne peut venir que de l'extérieur.

« *L'éducation développe les facultés, mais ne les crée pas.* »
(Voltaire)



Allez dire ça à notre époque sans vous faire qualifier de sale «discriminateur».

Contrairement à un non-sens pédagogique malheureusement trop répandu, tous les élèves ne peuvent tous réussir en même temps, de la même façon,

dans les mêmes domaines, et dans les mêmes contextes, bien que tous puissent effectivement réussir, encore que le sens de ce dernier mot recouvre beaucoup de situations toutes dépendantes du choix des référentiels de chacun dans sa vie.



Tous les élèves ne pourront avoir 18/20 en toutes matières, et ceux qui auront 12, 7, voire 2 doivent accepter cette sanction chiffrée qui contribue à évaluer le niveau et la qualité de leur «production» et donc les conduit à s'évaluer eux-mêmes plus globalement.

Quant aux familles, il leur revient la plus grande part éducative de leurs enfants, part fondamentale à assumer pleinement dès les premières années, que ni l'école ni le collège ne peuvent donc ne doivent assurer en leurs lieu et place.

La crainte et le rejet de la notation scolaire procèdent le plus souvent de ce qu'elle tend à être plus ou moins consciemment prise comme la sanction de la cellule familiale... mauvaise note = mauvais élève = mauvais parents. Car, curieusement, on n'entend que très rarement les parents des «bons élèves» se plaindre de ce qu'il existe des notes «sanctions».

Alors à tout cela, NON, NON, et NON !

Cette fédération de parents d'élèves devrait au contraire appeler tous ses adhérents à redonner à la note toute sa valeur, toute son importance tant pour l'élève et sa famille que pour le système éducatif. Respecter la note, donc l'évaluation, donc l'évaluateur... ce serait tellement mieux !

Christian RILHAC



SUD EDUCATION déclaré non représentatif

Suite à la présentation d'une liste SUD EDUCATION au 1er tour des élections à l'ORT de Villiers le Bel (95) et au recours fait par le SYNEP CFE-CGC, le Tribunal d'Instance de GONESSE déclare que SUD Education n'a pas justifié de sa représentativité et annule les élections du 6 mai 2014.



De la notation quantitative à l'évaluation qualitative ? (suite)

Dans le précédent numéro, nous avons repris les points positifs dans l'expérimentation du nouveau système de notes :
Expérimentation d'un barème graduel pour la dictée.

SYNEP

Voyons maintenant les limites de cette expérience réalisée à plus grande échelle selon les ambitions affichées. Les phrases reprises en italique sont issues du mémorandum que le lecteur peut retrouver sur : <http://eduscol.education.fr>

Les retours des professeurs sont largement positifs. Les quelques remarques concernent le caractère fastidieux de la répartition en trois catégories selon la nature des erreurs commises. Les correcteurs ont marqué majoritairement un intérêt pour les conséquences pédagogiques de l'outil. Nombreux ont déclaré le barème injuste en ce que les seuils proposés produisaient des effets désavantageux pour les élèves compétents.

Il semble aisé, pour les concepteurs, de corriger le défaut des seuils ; ceux-ci étant mobiles : *en relevant le niveau d'exigence du premier seuil, les élèves compétents retrouveraient leur notation initiale.*

Le fait que les correcteurs insistent sur les effets produits sur les « bonnes copies » paraît révélateur des mentalités professorales : *tandis que les concepteurs portaient leurs regards sur les difficultés, c'est d'abord à l'excellence pénalisée que les professeurs ont accordé leur attention.*

« Le système éducatif doit prendre en considération COMME UNE PRIORITÉ le sort fait à la difficulté... Un traitement défaillant de la grande difficulté pénalise aujourd'hui l'ambition éducative... »

Il est prévu, à l'automne 2014, une diffusion de l'information et une brève vidéo de présentation et de son mode d'emploi ainsi que le texte de O. Barbarant : IGEN groupe de Lettres - mars 2014 - dont est tiré le présent article.

Selon ce que nous avons pu étudier, l'expérimentation sur l'académie de Poitiers devait vérifier l'appropriation de l'outil par les correcteurs qui n'avaient pas été associés à la recherche. Il s'agissait également d'évaluer son degré de recevabilité et de pertinence et les effets produits sur la notation.

Ce qui étonne, en voyant les limites de l'expérimentation de ce barème graduel pour la dictée, concerne l'absence de retour à propos des effets produits sur les élèves !

Ce que l'on peut lire entre les lignes suggère deux orientations : il est nécessaire de modifier les « mentalités professorales » et l'enseignement français doit, d'abord, porter son regard sur la difficulté avant de voir l'excellence !

Refaisons le lien avec le monde du travail et de l'entreprise, comme nous l'avons fait dans le premier article...

Il est évident, pour un manager, de s'occuper des difficultés des personnels ; ne serait-ce que pour améliorer la productivité de l'équipe dont il est responsable. Par ailleurs, la majorité des cadres ambitionne de faire grandir les collaborateurs.

Pour autant, faire passer l'excellence au second plan nous semble dangereux.

Valoriser le résultat, comme les efforts d'amélioration, fait partie des bases de la motivation individuelle ou collective.

Lisser les résultats, les notations, les évaluations dans un barème graduel où la performance ne se dégage pas clairement nous semble délicat.

Sans entrer dans les détails, l'étude de cette expérimentation nous conduit à considérer une nouvelle évaluation selon l'idée d'intégrer le repérage rapide des difficultés, d'accompagner l'apprenant - sans pour autant changer sa note - de constater l'excellence tout en valorisant le résultat et les efforts autant que la performance.

Il nous semble opportun, pour les concepteurs de ce nouveau barème graduel, de regarder comment l'entretien d'évaluation qualitative se réalise en entreprise afin d'apprendre aux élèves comment ils seront notés dans la vie professionnelle.

Patrick Noël LEFEBVRE



Élections professionnelles du 4 décembre 2014

**Pour le CCMMEP et les CCMA CCMD CCMi CCM
votez et faites voter SYNEP CFE-CGC**



Adhésion - Réadhésion - Abonnement - 2014
(Pas d'augmentation du montant des cotisations en 2014)

M, Mme, Mlle : Prénom :

Adresse personnelle :

Tél. : Tél. portable :

Courriel : Date de naissance :

Établissement scolaire (sous contrat / hors contrat) :

Emploi(s) :

en École - Collège - LEG - LET - LEP - Agricole - Supérieur - autre :

-*ADHÈRE au SYNEP CFE-CGC (avec abonnement à Synep-Express gratuit) pour 2014

(Crédit d'impôt : 66% de votre cotisation)

-*M'abonne seulement à Synep-Express (10 € pour 1 an) fiscalement non déductible

-*Règle en 1, 2, 3 ou 4 chèques

*(Rayer les mentions inutiles)

Ces informations sont réservées au SYNEP CFE-CGC et, conformément à l'article 27 de la Loi 78-17 du 6/1/78, les intéressés disposent, pour les informations les concernant, d'un droit d'accès et de rectification qui s'exerce au siège.

SYNEP CFE-CGC
 63, rue du Rocher
 75008 PARIS
 Tél. 01 55 30 13 19
 Fax. 01 55 30 13 20
sy nep@sy nep.org

| | | |
|-----------|-------|-------------------------------------|
| A... | le... | Montant de la cotisation |
| Signature | | |

Barème des cotisations 2014

**Pas d'augmentation du montant
des cotisations en 2014**

| | |
|---------------------|-----------------|
| En dessous de 762 € | 60,00 € |
| De 762 à 838 € | 67,00 € |
| De 839 à 914 € | 73,00 € |
| De 915 à 990 € | 79,00 € |
| De 991 à 1066 € | 85,00 € |
| De 1067 à 1142 € | 91,00 € |
| De 1143 à 1218 € | 97,00 € |
| De 1219 à 1294 € | 103,00 € |
| De 1295 à 1370 € | 109,00 € |
| De 1371 à 1446 € | 115,00 € |

| | |
|--|-----------------|
| De 1447 à 1552 € | 121,00 € |
| De 1553 à 1598 € | 127,00 € |
| De 1599 à 1674 € | 133,00 € |
| De 1675 à 1750 € | 140,00 € |
| De 1751 à 1826 € | 146,00 € |
| De 1827 à 1902 € | 152,00 € |
| De 1903 à 1978 € | 159,00 € |
| De 1979 à 2054 € | 167,00 € |
| De 2055 à 2130 € | 175,00 € |
| De 2131 à 2206 € | 182,00 € |
| De 2207 à 2282 € | 190,00 € |
| Au delà de 2.282 € net par mois, aux 190 € ajouter 8 € par tranche de 76 € | |
| Retraité ou 2ème adhérent d'un couple membre du SYNEP CFE-CGC : 60,00 € | |