PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION

Le choix du collectif

septembre 2018
N° 154
Prix 1 €

p. 2 : Actualités : Être à l'offensive dès la rentrée contre la réforme de la voie pro !

p. 3 : Édito, Patrick Désiré

p. 4 : Nouveautés de l'année : une rentrée au son du clairon !

p. 5 : Éducation prioritaire, laboratoire de la dérégulation.

p. 6 & 7 : Financiarisation de la petite enfance.

p. 7 & 8 : *«Action publique 2022» :* plan de contractualisation contre la titularisation.

p. 8 & 9 : Loi *«liberté de choisir son avenir professionnel» :* machine à déréguler ! Seconde de détermination : déspécialisation et déprofessionnalisation des formations.

p. 10 : Précarité dans l'enseignement privé ou comment économiser «un pognon de dingue»!

p.11 à 14 : DOSSIER – Élections : 4 pages BD En attendant les jours heureux

p. 15 : Le Registre Santé et Sécurité au travail (RSST) : toutes et tous concerné·es !

p. 16 : Quand la loi caractérise et condamne sexisme et harcèlement. Après les paroles, des actes ? !

p. 17 : La CGT Éduc'action contre le sexisme, les harcèlements, les violences faites aux femmes. Gagner l'égalité professionnelle dans la Fonction publique.

p. 18 : Bilan des luttes : comment résister à la blitzkrieg macroniste ?

p. 19 & 20 : Rencontre : Jean-Pierre Devaux, PLP retraité.

p. 20 : Hommage à Paul Castel.

p. 21 : Retraites: une campagne en «ordre de marche».

p. 22 : Loi immigration, affaire Benalla... Le vrai visage de Jupiter.

p. 23 : E comme... «Élections».

Je souhaite me syndiquer
Se rendre sur notre site : ***www.cgteduc.fr***
cliquer sur «Rejoignez-nous» dans le menu principal
Je souhaite prendre contact
01 55 82 76 55 / ***unsen@ferc.cgt.fr***
CGT Éduc'action - 263, rue de Paris
case 549 - 93515 Montreuil cedex
web

Directrice de publication : Nadine Castellani Labranche. **Rédactrice en chef :** Pauline Schnegg
Maquette : Christine Jarry-Arend. **Conception de la «Une»** *: Bertrand Verhaeghe*
Périodicité : *bimestrielle.* **CPPA :** *0620 S 07375* - **ISSN** *: 1250-4270.* **Dépôt légal :** *à parution*
Imprimerie RIVET - *BP 1577 (87022) Limoges cedex 9.* **CGT Éduc'action** - *263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex. Tél. :* **01.55.82.76.55** - *Télécopie :* **01.49.88.07.43**
Mél : **unsen@ferc.cgt.fr** - Internet : **www.cgteduc.fr**

Être à l'offensive dès la rentrée contre la réforme de la voie pro !

La CGT Éduc'action est fermement opposée au projet de réforme de la voie professionnelle du lycée portée par le gouvernement Macron. Cette réforme annoncée prévoit plusieurs milliers de suppressions de postes, le développement de l'apprentissage et plus largement la mainmise du patronat sur les formations professionnelles. Ce projet ferme encore plus les portes vers le supérieur aux bachelier·ères de la voie pro car la baisse des enseignements disciplinaires et les regroupements par familles de métiers dégradent la qualité de la formation délivrée.

Nous avons pris nos responsabilités au lendemain des annonces du ministre en réunissant l'ensemble des organisations syndicales qui lui ont adressé un courrier commun (CGT-FSU-FO-UNSA-CFDT-SUD-SNALC-FAEN). Nous avons réuni une nouvelle intersyndicale le 28 août pour qu'une première journée de grève unitaire se tienne dès le mois de septembre. Nous souhaitons réunir l'arc intersyndical le plus large possible, mais quoiqu'il arrive, **la CGT Éduc'action, en tant que 2ème syndicat des PLP, prendra ses responsabilités.**

Sans attendre les conclusions de cette intersyndicale, tou·tes les militant·es de la CGT Éduc'action exerçant dans la voie professionnelle doivent contribuer à mobiliser les personnels sur leurs lieux de travail dès la rentrée. Il est nécessaire d'informer les salarié·es sur les conséquences désastreuses du projet Blanquer pour les élèves et les personnels.

Le collectif d'animation Enseignement Professionnel a produit du matériel militant pour vous accompagner dans ce travail d'information et de mobilisation.

La CGT Éduc'action aura un rôle central dans la réussite de cette première journée de grève. Sa réussite dépend de l'action de chacun·e d'entre nous !

Maxime Besselièvre

Patrick Désiré, secrétaire général

Rapport CAP 2022 : une certaine vision de l'École

Le rapport *« Comité d'Action Publique 2022 »* (CAP 2022) a finalement été rendu public le 21 juillet contre la volonté du gouvernement.

Deux chapitres sont consacrés à l'Éducation, les préconisations des rédacteur·trices sont claires, il faut introduire plus de souplesse et de flexibilité à l'école.

La technique est bien connue, pour imposer une réforme potentiellement explosive, il suffit de faire fuiter quelques propositions inacceptables, de faire semblant de discuter... : Jean-Michel Blanquer a déjà indiqué qu'il ne retiendrait pas certaines propositions.
Pour améliorer notre système éducatif, l'idée du gouvernement est de mobiliser les équipes éducatives en donnant plus de liberté et de pouvoir aux chef·fes d'établissement pour recruter leurs équipes pédagogiques, ce qui se traduira par un développement des postes à profil.

La vision managériale du gouvernement

Une telle démarche renforcerait de fait, les hiérarchies des écoles, collèges et lycées, pourtant déjà très présentes et favoriserait la concurrence entre les établissements.

Le rapport préconise d'avancer le concours dès la fin de la licence, afin de familiariser plus tôt les futur·es enseignant·es à leur métier. Il s'agit aussi de développer les *« pré-recrutements »* avant les concours afin de bénéficier rapidement d'une première insertion professionnelle mais surtout de ne pas avoir à payer des fonctionnaires stagiaires.

Le ministre entend aussi mettre en adéquation la carte des académies avec celle des régions, ce qui entraînera, inévitablement, des suppressions de postes.
Toutes ces mesures pourraient permettre de réaliser au passage, plusieurs millions d'euros d'économies.

Le vocabulaire utilisé démontre à quel point le ministre de l'Éducation entend plaquer les mœurs de l'entreprise à l'école quitte à fragiliser les conditions de travail des professeur·es. La vision managériale du gouvernement témoigne d'une volonté de mettre en place une doctrine de gestion des politiques publiques, développée dans les années 1980 sous l'ère Thatcher. L'idélologie qui sous-tend ce modèle est celle qui veut rendre les services publics rentables. Pour nos gouvernants, l'Éducation doit s'adapter à l'économie et former des travailleur·euses qui pourront s'ajuster à ses besoins.

Cette gestion contribuera à brouiller les frontières entre public et privé, sans réduire les inégalités, c'est précisément ce que combattra la CGT aux côtés de tous ceux et celles qui refusent ce modèle de société.

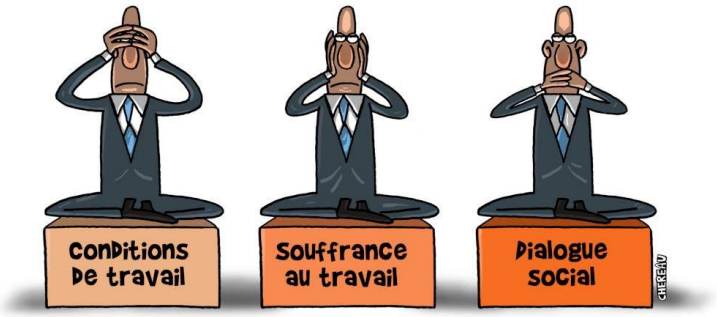
Nouveautés de l'année : une rentrée au son du clairon !

Le ministre Blanquer avait surpris tout le monde en septembre 2017 en imposant aux équipes pédagogiques une *« rentrée en musique »* avec chant choral ou reprise réchauffée des kermesses.

En cette rentrée 2018, le ministre ne nous joue plus de flûte. Fini le temps de l'amusement, il impose aux enseignant·es une modification partielle des programmes de français, mathématiques et d'éducation morale et civique pour les cycles 2 et 3 (ainsi que le cycle 4).

Des préconisations... au formatage

La CGT Éduc'action dénonce à la fois le contenu de ces *« ajustements »* qui visent à appliquer un nouveau formatage de l'apprentissage de la lecture (le simple décodage imposé à tou·tes sans la compréhension), mais aussi la méthode et le calendrier. Après s'être appuyé quasi exclusivement sur le Conseil scientifique du neuroscientifique Dehane, le ministre a suivi les propositions du Conseil supérieur des programmes qu'il avait lui-même largement renouvelé il y a quelques mois. En somme, il écoute les gens qu'il a installés... Et bizarrement, ces personnes prônent des modifications que JM.Blanquer préconise lui-même depuis longtemps et qu'il a consignées dans son ***Petit livret orange*** au mois d'avril 2017. Les choses sont bien faites...



Depuis ce printemps, le ministre intervient lui-même dans la direction globale de son ministère, reléguant le DGESCO au simple rang d'exécutant.

Il publie ses *« préconisations »,* instaure des formations pédagogiques obligatoires en maths-français pour tous les personnels, impose aux équipes les dédoublements de CP et CE1 en éducation prioritaire...
Et donc, impose brutalement des modifications de programmes six semaines avant la rentrée, en pleines vacances scolaires sans aucune discussion avec les organisations syndicales. Ces changements ont été imposés et validés à la séance de juillet du Conseil supérieur de l'Éducation où siégeaient seulement une dizaine de mandaté·es après le boycott d'une quarantaine de représentant·es des syndicats et des parents d'élèves.

Pour la CGT Éduc'action, cette façon de gérer et cette politique ministérielle renient le professionnalisme des enseignant·es, piétinent le dialogue social et la négociation, refusent la confrontation scientifique et la prise en compte des études dans le champ de l'éducation et des apprentissages.

Malgré la soi-disant volonté de bienveillance à l'égard de l'École et des personnels, la véritable première rentrée scolaire concoctée par JM.Blanquer sera bien épicée pour les collègues du premier degré. Voire indigeste. L'administration va tenter de leur imposer ces modifications de programmes dans les plus brefs délais, mais aussi de flécher leurs heures d'animation pédagogique pour qu'ils et elles absorbent des directives (pour la lecture, l'écriture et le compter) réutilisables directement en classe ou lors des Activités Pédagogiques Complémentaires. Si le Ministre a modifié le cadre législatif des programmes pour soumettre les enseignant·es, **la CGT Éduc'action** rappelle que les autres préconisations n'ont pas de valeur légale et que le rapport de force reste le meilleur moyen pour s'y opposer.

Jérôme Sinot

Éducation prioritaire, laboratoire de la dérégulation

Le candidat Macron avait, lors de sa campagne, promis d'augmenter de 3000 euros par an l'indemnité de sujétion spéciale des personnels nommés en établissement et école REP+. Il aura fallu attendre plus d'une année pour que le ministère travaille à la mise en œuvre de cette promesse et le résultat risque de décontenancer les personnels concernés.

En effet, cette augmentation ne devrait pas être la même pour tou·tes. C'est déjà le cas et cela le resterait, pour les assistant·es d'éducation ou les personnels en contrats aidés qui ne touchent pas l'indemnité ou les assistant·es sociaux·ales qui n'en touchent qu'une partie.

Pour les autres, l'indemnité, telle l'ISOE dans le second degré, devrait être partagée en deux parts, l'une fixe et l'autre modulable.

Une part modulable : la prime de valorisation collective !

Ainsi le ministère compte verser 1000 euros nets pour l'année scolaire 2018-2019 à l'ensemble des personnels. Les deux autres milliers d'euros seraient débloqués entre 2019 et 2021 avec une partie fixe pour tou·tes et une partie correspondant à une *« prime de valorisation collective ».*

A priori, le ministère a écarté l'idée d'une prime individuelle et s'orienterait vers une prime portant sur un projet d'école ou d'établissement, basé sur les besoins des élèves, avec des objectifs à atteindre. Pour que la prime soit versée, il faudrait qu'une instance valide le projet puis vérifie que les objectifs ont bien été atteints.

Quelle instance ?
Quel laps de temps entre la validation du projet et son évaluation ?
Quelle partie de prime versée au moment de la validation et au moment de son évaluation ?
Quid des personnels intégrant ou quittant l'école ou l'établissement dans ce laps de temps ou les personnels remplaçants ?...

Pour la CGT Éduc'action, au-delà de son caractère ubuesque, ce projet est inacceptable.

D'une part, il constitue une étape de l'attaque du gouvernement contre les principes de la rémunération dans la Fonction publique basée sur la carrière et attachée au grade et au corps des personnels.

D'autre part, il confirme la vision de l'indemnité REP et REP+ du ministre à savoir qu'elle n'est pas censée reconnaître la difficulté d'exercice dans ces réseaux.

Les personnels doivent se mobiliser contre ce projet et la casse annoncée des statuts et du cadre de rémunération de la Fonction publique. 2019 est l'année de redéfinition de la carte de l'éducation prioritaire, il est essentiel de construire un mouvement revendicatif fort pour que soient maintenus la spécificité de l'éducation prioritaire et son objectif de donner plus à celles et ceux qui ont moins.

Il est impératif d'exiger une véritable carte de l'éducation prioritaire, basée sur des critères objectifs, publics et partagés, intégrant les lycées et une reconnaissance réelle des difficultés d'exercice de l'ensemble des personnels et ouvrant droit à des moyens en postes à la hauteur des besoins.

Michaël Marcilloux

Financiarisation de la protection de l'enfance

La protection de l'enfance, ex-fonction régalienne de l'État, voit ses missions évoluer dans le carcan de la marchandisation et de la financiarisation. **Pas sûr qu'au final salarié·es et usager·ères s'y retrouvent !**

Il fut un temps (que les jeunes de 20 ans ne peuvent pas connaître) où le travail social dans la protection de l'enfance relevait d'un engagement idéologique, philosophique et citoyen. On se souvient par exemple du travail que Foucault a pu effectuer sur la prison et l'enfermement. La fonction régalienne de l'État était pleinement investie par les différent·es acteur·trices du secteur qui y expérimentaient des prises en charge innovantes et originales.

Services sociaux : les nouveaux placements

Au début des années 2000 plusieurs affaires de pédophilie, le plus souvent assorties d'un fiasco judiciaire (Outreau, Angers . . .), jettent l'opprobre sur la profession qui est désignée comme obsolète.

Comme le dit le proverbe : **quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage.**

La loi dite de 2007 réforme le secteur de la protection de l'enfance en y introduisant l'austérité financière

et le désengagement de l'État vers les collectivités territoriales. Dix ans après, en 2017, une enquête de l'Observatoire National de l'Action Sociale (ONAS) engagée auprès de 2000 acteur·trices de terrain, indique que 90% des personnes interrogées déplorent un manque de moyens financiers pour mener à bien leurs missions. Si l'acte 1 consistait à fragiliser financièrement le secteur, l'acte 2 consiste à marchandiser et financiariser la profession. De ce point de vue le Maine-et-Loire est un département pilote.

En 2016, le président UDI du Conseil départemental lance des appels à projets qui mettent les associations gestionnaires en concurrence. Suivant un scénario bien connu dans les Télécoms, de nouveaux opérateurs se positionnent et pratiquent la logique du moins disant financier.

Cette mise en place d'une protection de l'enfance ***low cost*** ne menace pas seulement les emplois (entre 350 et 400 dans le Maine-et-Loire) elle menace aussi le service rendu par ses effets induits :

-augmentation systématique des délais de prise en charge et de décisions juridiques;
-placements d'enfants ordonnés par les magistrat·es mais non exécutés faute de structures d'accueil;
-décisions judiciaires invalidées faute de réalisation dans des délais de plusieurs mois...

D'autres départements comme le Nord choisissent de sous-traiter les missions de service public aux multinationales contre rémunération et contre intérêt.

Ce dispositif importé du Royaume-Uni se nomme le Contrat à Impact Social (CIS). Son promoteur, en France, Christophe Itier est l'ancien directeur général d'une association ***La Sauvegarde du Nord,*** qui est un des opérateurs historiques des missions de protection de l'enfance dans le Nord. Passé avec armes et bagages en Macronie, C. Itier a été battu aux dernières législatives par le député France Insoumise A. Quatennens. Dans ses valises, «*ni gauche ni droite»,* il amène : la rationalisation des coûts, l'intéressement financier, les contrats d'objectifs avec des intérêts pouvant aller jusqu'à 15% des sommes investies.

L'autre menace, complémentaire, vient de l'ex-président qui voulait s'attaquer à la finance, F. Hollande et de son association ***La France s'engage***. Financée par Total, BNP

Paribas et Andros, cette association s'est donné pour objectif d'investir dans ce nouveau business. Dans le Nord, la boucle est bouclée puisque C. Itier vient de signer un contrat avec la BNP qui porte comme objectif de diminuer de 1% le nombre de placements d'enfants, contre le remboursement des sommes investies plus 6% d'intérêts.

Avec cette association de l'État et des banques, on peut malheureusement prophétiser que toutes les activités potentiellement lucratives seront abandonnées au spéculatif et le reste laissé au caritatif.

Magali GIORGETTI

Les opérateurs historiques des missions de protection de l'enfance dans le Nord...

Source : https://cgtaddsea.wordpress.com/2017/11/18/annexe-de-la-convention-collective-pour-les-collegues-assistantes-familiales/

« Action publique 2022 » : plan de contractualisation contre la titularisation

Courant mai-juin, dans le cadre du plan *« Action Publique 2022 »,* le ministère de l'Action et des Comptes publics a présenté un document *« Comment améliorer et développer le recours au contrat dans l'emploi public ».* Alors que dans l'Éducation nationale, plus de 20% des personnels sont déjà non-titulaires, ce titre sonne comme une provocation.

Le gouvernement y annonce sa stratégie : baisser le nombre de postes au concours de l'enseignement et supprimer des postes de fonctionnaires pour obliger à recourir à toujours davantage de contractuel·les d'ici 2022.

Déjà de nombreuses missions éducatives essentielles comme l'accompagnement des élèves ou des personnels en situation de handicap, l'assistance éducative, sont couvertes par des personnels sous contrats divers mais toujours précaires.
S'inspirant de cette situation de précarité, le gouvernement entend déterminer de nouvelles missions éducatives qui pourraient relever du contrat. Correspondant pourtant à des besoins permanents, ces missions devraient obliger à créer de nouveaux métiers statutaires de fonctionnaires :
c'est ce que qu'exige la CGT.

Augmenter la précarité dans toutes les missions de l'Éducation

Les premières victimes de ce développement de la précarité sont les contractuel·les qui subissent les très bas salaires souvent à temps incomplet, l'absence de perspectives, la pression hiérarchique, le manque de reconnaissance. Mais cette précarisation affecte aussi l'ensemble de la Fonction publique en tirant les droits vers le bas et en mettant à mal le principe même de la Fonction publique.

Suite à la fin des concours spécifiques pour les non-titulaires (dits Sauvadet), le gouvernement entend donc remplacer le plan de titularisation qui était un minimum nécessaire, en l'attaquant, par ce plan de contractualisation. **Nous devrons l'en empêcher.**

Pendant ce temps, pour les AESH dont le salaire mensuel est souvent autour de 600 € du fait des quotités annualisées, du travail non pris en compte et de l'insuffisance du salaire de base, plutôt que de les augmenter, le gouvernement

propose d'étendre leurs missions au périscolaire et d'accroître encore leur temps de travail pour gagner un salaire toujours indécent. Pas assez précaires ! Il a profité de l'été pour estimer que l'accompagnement du handicap pourrait être aussi réalisé par des jeunes en service civique.

Les mobilisations de la rentrée pour l'avenir de la Fonction publique devront porter fortement notre exigence de mettre fin à toutes ces précarités.

Yvan-Yvon Barabinot

Loi « liberté de choisir son avenir professionnel » : machine à déréguler !

Si la loi porte sur trois volets essentiels (la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance chômage), elle n'est pourtant pas sans lien avec la voie pro et son évolution dans un futur très proche.

Une inflation d'amendements gouvernementaux et de décrets d'application

Alors que le gouvernement avait décidé d'utiliser la procédure accélérée pour le débat sur le projet de loi *« liberté de choisir son avenir professionnel »*, le texte adopté par l'Assemblée nationale dans une ambiance tendue par 137 voix contre 30, laisse dubitatif·ve et fait déjà l'objet de plusieurs saisines du Conseil constitutionnel par les partis d'opposition. Ce dernier va devoir donner son verdict avant le 3 septembre et, à partir de là, quelques 100 décrets d'application **vont devoir être publiés** pour rendre la loi réellement opérante. Présentée comme la seconde étape de la rénovation du modèle social après la loi travail, elle a pour vocation, selon les dires de la ministre Penicaud, de consolider durablement la croissance en apportant des réponses aux besoins de compétences des entreprises.

La liberté prend, dans le texte, surtout le sens d'individualiser et de responsabiliser chaque personne dans ses choix de formation au motif de le·la rendre acteur·trice de son parcours.

Les liens avec la voie professionnelle sous statut scolaire.

Les quelques 110 articles de la loi brassent toute une quantité de modifications dont certaines concernent directement la voie pro sous statut scolaire et peuvent avoir un impact très négatif sur son fonctionnement.
Si les principales mesures nous concernant sont liées à l'apprentissage, il y a néanmoins des modifications qui discrètement vont changer la donne.

Tout d'abord, **les Campus des métiers,** qui n'étaient au départ qu'un label, deviennent une réalité juridique inscrite dans le Code de l'éducation, pour lesquels les modalités d'organisation seront définies par décret.

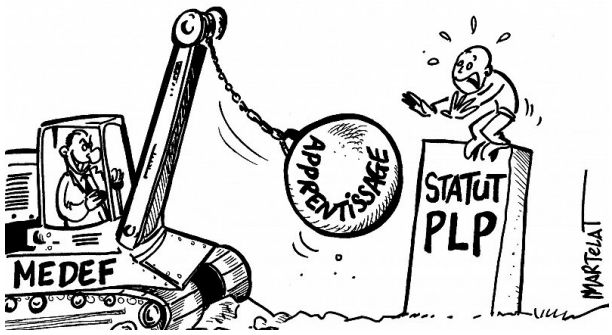
Pour remplacer les DIMA (Dispositifs d'Initiation aux Métiers en Alternance), le texte prévoit aussi la mise en place de classes de 3ème prépa métiers qui prépareront à la voie pro et à l'apprentissage. À la lecture de l'article qui précise que l'immersion pourra se faire tant dans le milieu professionnel que dans les CFA, sections d'apprentissage et UFA pour découvrir l'apprentissage, on sent très bien la menace qui pèse sur les actuelles classes de 3ème prépa pro qui ont les mêmes objectifs. Encore avons-nous échappé au pire puisque les sénateur·trices souhaitaient les rendre possibles dès la 4ème !

Un article 11 bis A, fruit d'un amendement du gouvernement entre les deux passages à l'Assemblée nationale, donne lui, cette fois, une reconnaissance légale par leur inscription dans le Code de l'éducation aux ***« Écoles de production »*** leur permettant de prétendre comme n'importe quel établissement privé sous contrat à la part *« barème »* de la Taxe d'Apprentissage (TA). Les écoles de production sont des écoles privées d'enseignement technique formant des jeunes à partir de 15 ans et les préparant à des diplômes de l'Éducation nationale (CAP, Bac Pro) ou à des titres inscrits au RNCP ***(Répertoire National des Certifications Professionnelles)*** selon un modèle économique qui les apparente à de petites entreprises. Leur financement est assuré pour un tiers

au moins par les productions réalisées par les élèves et commercialisées par l'établissement, un tiers par les Régions et un tiers par la taxe d'apprentissage. En clair, les jeunes en formation produisent et leur travail finance, en partie, leur formation. Serait-ce là le nouveau modèle social pour les jeunes préparant un diplôme ? Le plus inquiétant est de constater que de grandes entreprises comme Total ou encore des branches professionnelles très influentes comme l'UIMM (Métallurgie) sont déjà investies dans ce genre d'établissements au motif qu'elles sont à même de répondre aux besoins locaux de recrutement des entreprises. Quand on connait le pouvoir donné aux branches professionnelles dans la formation professionnelle par cette loi !

L'apprentissage est bien évidemment au cœur d'un des volets de cette réforme. En bouleversant les règles de financement et de création des CFA, le gouvernement va bien au-delà et libéralise le système qu'il assimile à celui de la formation continue et donc à la loi de l'offre et de la demande. Les GRETA savent ce qu'il en coûte et plus encore les formateur·trices qui y travaillent.

L'idée de notre ministre de l'Éducation d'imposer des UFA dans chaque LP n'est sans doute pas aussi bien fondée qu'il le dit. Les EPLE auront déjà fort à faire pour récupérer quelques miettes de la part du barème de la TA qui passe de 23 à 13% et dont on ne sait pas aujourd'hui si les 35% dévolus aux diplômes de niveau V et IV subsisteront aux velléités de l'ensemble des organismes qui pourront y prétendre dès 2021. Qu'en sera-t-il lorsque les EPLE devront aussi procéder par appel d'offres ?



En résumé, les orientations ultra libérales de ce gouvernement se confirment bel et bien dans chacune de ces réformes qui ont pour principale vocation de détruire un modèle social en dérégulant tout ce qui peut l'être et en l'offrant au *« grand marché »* de la concurrence.

Il faudra une bonne dose de courage et de détermination pour faire échec à cette volonté !

Catherine Prinz

Seconde de détermination : déspécialisation et déprofessionnalisation des formations

Dans la logique de la réforme du lycée, le ministre Blanquer veut *« Transformer le lycée professionnel : former les talents aux métiers de demain ».* Il va donc mettre en place des secondes de détermination liées à une quinzaine de familles de métiers. Une famille rassemble plusieurs spécialités de Bac Pro regroupées sur la base de compétences professionnelles communes.

À la rentrée 2019, en seconde, l'enseignement professionnel sera limité aux compétences communes. Après avoir perdu un an de formation avec le Bac Pro 3 ans, avec des conséquences désastreuses pour les élèves et le niveau de formation, les jeunes perdront encore une année de formation spécifique à laquelle s'ajoute la baisse des horaires d'enseignement. C'est seulement en fin de seconde qu'il ou elle pourra choisir sa spécialité.

Pour les enseignant·es, ce sera la suppression de milliers de postes, la fin de la liberté pédagogique, ils et elles devront impérativement suivre le programme et le calendrier imposé par le ministère et devront délivrer un enseignement très théorique alors que c'est par l'apprentissage du métier que les jeunes adhèrent à la formation. À cela s'ajoute la co-intervention entre enseignement professionnel et enseignement général pour la moitié des horaires. Mais pas de panique, le ministère va former les enseignant·es !

Michèle Schiavi

Précarité dans l'enseignement privé ou comment économiser « un pognon de dingue » !

Fin juin 2018, le SNEIP-CGT a réalisé une grande enquête auprès des maîtres·ses délégué·es académiques (non-titulaires) du privé. C'est l'occasion de faire un point sur la situation de ces personnels, indispensables au bon fonctionnement des établissements, mais à la fois mal considérés, mal payés, tout cela dans un système entretenu à dessein.

Pour la rentrée 2018, comme les précédentes, l'enseignement privé devra recourir aux emplois précaires pour assurer la présence d'un·e enseignant·e dans chaque classe. Ils et elles représentent la bagatelle de 20% des enseignant·es du privé !

Nouvel établissement parfois (et donc nouvelle équipe), il faut faire preuve d'une certaine capacité d'adaptation. Et l'année repart. Préparer les cours, gérer la vie de famille, les déplacements et une préparation au concours si l'on veut se sortir de cette situation. La vie d'un·e DA (Délégué·e Académique) n'est pas de tout repos…

2/3 des maître·sses qui ont répondu disent faire confiance à la CGT pour défendre leurs droits et être informé·es

Tout d'abord, le temps que les documents de rentrée soient traités par les rectorats, un tiers des maître·sses ayant répondu n'a obtenu qu'une avance sur salaire en septembre, régularisée en octobre ou parfois novembre. Des salaires faibles et amputés, ce n'est vraiment pas Byzance. Échelon 1, indice 321, c'est 1 504 €, à peine plus que le SMIC (+6 €).

L'action syndicale, avec le concours de la CGT, a néanmoins permis, dans certaines académies (Caen, Rennes, Orléans-Tours, par exemple) aux DA ayant un master d'être rémunéré·es sur échelle MA1 (+120 € brut) ; toujours insuffisant mais mieux que rien.
Concernant les concours, dans le privé, pour la session 2018, sur 1 744 contrats proposés (internes et réservés), seuls 86% ont été pourvus (soit une économie de 252 postes qui ont pourtant été budgétés!).

Le concours réservé affiche un flamboyant 68% de taux de réussite (pour un concours censé résorber la précarité, ce n'est pas élevé !) et 95% pour l'interne. Avec des disciplines qui se distinguent pour le réservé quant au taux de réussite comme les mathématiques (38%), l'anglais (55%) ou l'histoire géographie (68%) ...

Pour autant, les collègues qui échouent, ayant souvent une grande ancienneté, seraient-ils et seraient-elles de mauvais·es profs ? Gageons que la rentrée suivante, ils et elles seront certainement repris·es et les établissements heureux de les retrouver. Bon·nes pour rester précaires mais pas pour devenir titulaires.

C'est pourquoi le SNEIP demande que tous les contrats proposés soient pourvus.

De plus, on constate que 90% des personnes ayant répondu sont sur un service vacant à l'année, et 7 sur 10 sur un temps plein, illustrant ainsi le manque flagrant de titulaires. **Une belle économie, *« de dingue »* ?**

Là encore, nous revendiquons la titularisation de tous les personnels en postes sur des emplois vacants pérennes, sans condition de concours.

La CGT est et sera toujours aux côtés des DA pour les accompagner, les conseiller et les défendre, pour que leurs droits soient respectés et pour en conquérir de nouveaux.

Public – Privé : même combat contre la précarité !

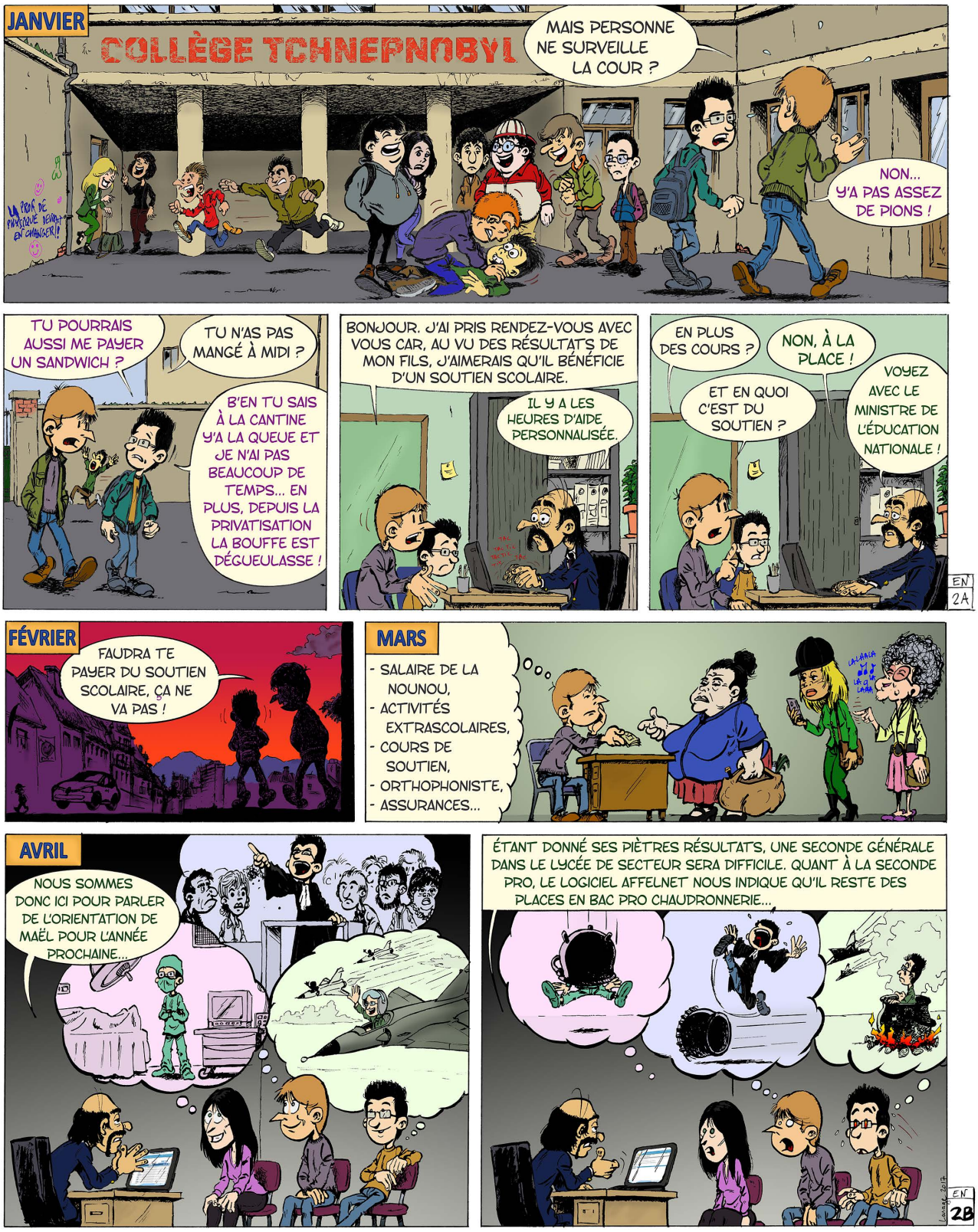
Bureau National SNEIP

UN PARCOURS DÉFORMATEUR

L'ÉCOLE PUBLIQUE

« Seules l'éducation et la solidarité permettront de tarir les sources de guerriers fanatiques que la misère et le désespoir rendent disponibles. »

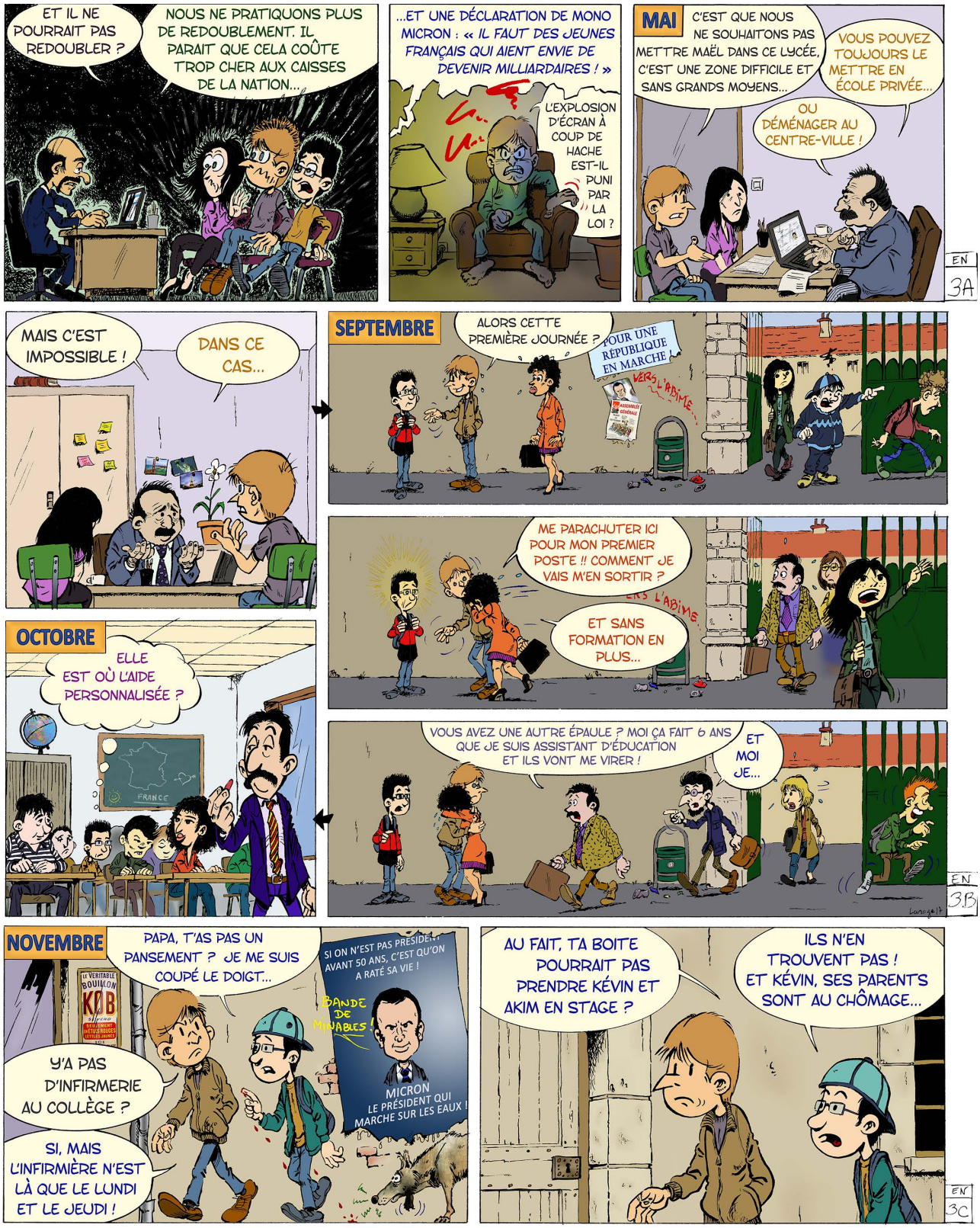
Georges CHARPAK (1924-2010)
Entretien pour "L'Humanité", octobre 2005



« Un modèle éducatif qui promeut des valeurs telles que la ponctualité et l'obéissance est parfaitement adapté à la formation d'ouvriers, d'outils de production. Il ne l'est pas du tout à la formation humaniste d'individus créatifs et indépendants. »

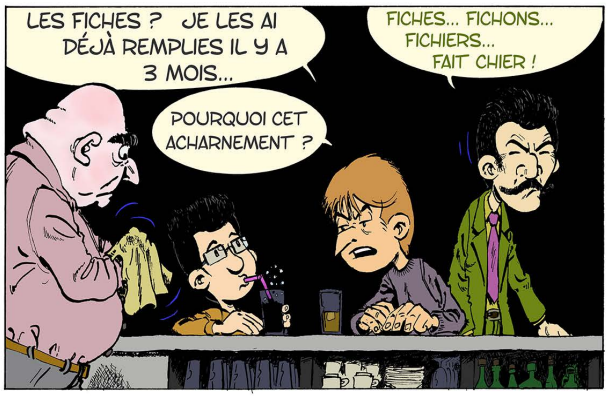
Noam CHOMSKY (1928-)

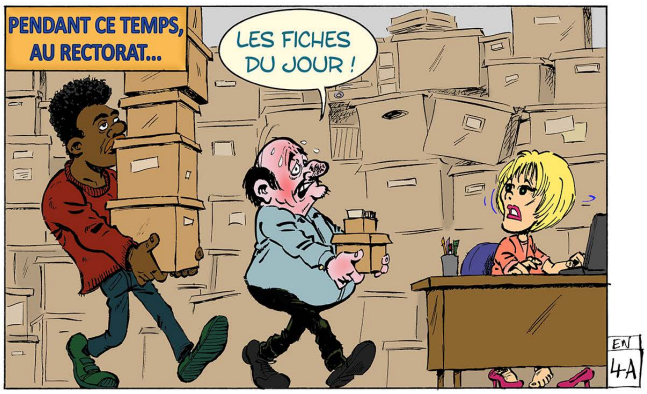
"Pour une éducation humaniste", 2010, page 27



« Il est temps que les années passées dans le système éducatif apparaissent [aux adolescents] non comme la préparation à une soumission, mais comme le début de la construction par chacun de la personne qu'il choisit d'être. »

Albert JACQUARD (1925-2013)
"Le compte à rebours a-t-il commencé ?", 2009, page 118





EN 4A

EN 4B

« IMPRIMÉ PAR NOS SOINS » NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE » MARS 2018 »

la cgt ISERE

Mise en œuvre & dessins : **Larage** (CHS Saint-Égrève)
Colorisation & informatique : **Modrish** (CHS Saint-Égrève)
Animation du Collectif BD : **Fabien** (secrétariat UD38)

Union Départementale CGT de l'Isère
Bourse du Travail
32, avenue de l'Europe
38100 Grenoble

04 76 09 65 54
accueil@cgtisere.com
www.cgtisere.org

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) : toutes et tous concerné·es !

Le **RSST** est méconnu. Pourtant, c'est LE registre dans lequel chaque agent·e et usager·ère peut consigner, sous forme de fiches, tout événement susceptible d'altérer la sécurité, de dégrader la santé de tout un chacun. Sa présence sur tous les lieux de travail est une obligation, définie dans l'article 3.2 du décret 82-453, que notre employeur se garde bien de propager. C'est donc à nous d'agir pour la faire respecter.

Pourquoi remplir le RSST ?

C'est la jonction de deux responsabilités :

- celle des agent·es qui ont le devoir de signaler un risque, supposé ou manifeste, à leur hiérarchie : ***« il incombe à chaque travailleur de prendre soin [...] de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres*** *personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail »* (article L 4122-1 du code du travail) ;

Quand la hiérarchie ne cache pas le RSST, elle cantonne les signalements aux problèmes matériels alors que tous les types de risques peuvent y être inscrits : violences verbales, pressions, surcharge de travail, etc. Sans doute parce qu'il est un document opposable juridiquement...

- celle des chef·fes de service (inspecteur·trice de circonscription et Dasen dans le 1er degré, chef·fe d'établissement dans le 2nd degré) qui *« sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties,* ***de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité »*** (article 2.1 du décret 82-453).

Pour qu'un·e chef·fe de service agisse, il faut qu'il ou elle soit averti·e, d'où l'usage du RSST, **mémoire de l'établissement** sur les conditions de travail.

Où le trouver ?

Le RSST est souvent caché alors qu'il devrait être accessible à tout moment. Dans ces conditions, la première revendication est de demander qu'**au moins un lieu soit dévolu au registre et que les agent·es soient informé·es** de son existence.

Comment le remplir ?

Il faut être rigoureux·se dans la rédaction d'une fiche, sortir de l'affect et **n'écrire que des faits. Une relecture par des camarades aguerri·es est indispensable.**
Pour éviter la pression qu'une hiérarchie malveillante exercerait sur un·e rédacteur·trice de fiche SST, **le syndicat peut diffuser un tract ou envoyer** un courrier au ou à la chef·fe de service concerné·e.

Quelles suites possibles ?

Dans toutes les situations, la fiche ne doit pas rester sans réponse.
Le signalement est erroné ?
La hiérarchie communique pour rassurer.
Le signalement soulève des doutes ?
La hiérarchie investigue dans les plus brefs délais.
Le risque est manifeste ?
La hiérarchie prend immédiatement des mesures de prévention.

Le RSST matérialise une obligation forte des chef·fes de service. Il ne remplace pas cependant le **nécessaire rapport de force sans lequel la hiérarchie fait souvent la sourde oreille…** mais à ses risques et périls !

Collectif Conditions de travail

Pour plus d'informations sur le RSST, rendez-vous sur le site www.cgteduc.fr

Quand la loi caractèrise et condamne sexisme et harcèlement

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

Article 6 bis Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.
Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article 6 ter Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :
a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Circulaire du 7 août 2012
Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés (…). Le délit suppose tout d'abord des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes..) qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle. Le non consentement de la victime est ainsi un des éléments constitutifs du délit (…). La loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante (…)

Il suffit que les comportements revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel. [Cela comprend les] cas dans lesquels, même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour conséquence de rendre insupportable les conditions de vie, de travail ou d'hébergement, de la victime.

Pauline SCHNEGG

Après les paroles, des actes ? !

Depuis fin 2017, le ministère de l'Éducation nationale a mis en place un Groupe de travail égalité femmes-hommes, avec les organisations syndicales.

Un projet de labellisation *« égalité diversité »* a été engagé avec notamment une enquête auprès des personnels de certaines académies comme celle de Versailles pour analyser les perceptions des agent·es sur les discriminations.

Un des sujets abordés lors des réunions concerne le traitement des affaires de violences et harcèlement sexuel et moral à l'encontre des agent·es, notamment les femmes.
Outre les textes déjà existants, le ministère propose la mise en place d'une cellule d'écoute et un plan de formation ambitieux mais sans enveloppe budgétaire !

De plus, il affirme avoir une politique disciplinaire ferme en la matière avec soutien total aux victimes. Pourtant des situations vécues nous démontrent qu'il n'en est pas toujours ainsi.

La CGT Éduc'action est en attente d'un véritable plan d'action pour lutter contre ces faits de violences et de harcèlement. Sans actes concrets, le label fera figure de gadget !

Nadine CASTELLANI LABRANCHE

La CGT Éduc'action contre le sexisme, les harcèlements, les violences faites aux femmes

La Collective s'engage et s'appuie sur la Résolution *« égalité femmes-hommes »* adoptée au 9ème congrès pour rappeler que « *les syndiqué·es CGT adhèrent à un féminisme de lutte qui combat l'oppression et toute forme de discrimination : de classe, de genre, de sexe, de religion, d'orientation sexuelle, à caractère raciste, liée au handicap… La résolution égalité femmes-hommes fait le constat de l'oppression que la société capitaliste et patriarcale impose aux femmes. Elle prend en compte les injustices qui leur sont faites dans de nombreux domaines dont les plus criantes sont les inégalités salariales, la sous-représentation politique, les violences allant du sexisme ordinaire aux agressions physiques et morales. La CGT, et la CGT Éduc'action, portent une tradition de mise en question et de lutte pour inscrire les combats féministes dans ses préoccupations, [… et] un engagement collectif et de toute la confédération pour que change la situation des femmes au sein de la CGT. »*

Les champs d'intervention de la Collective sont nombreux, comme en témoignent les participantes de la journée de travail du 27 juin. Dans l'Éducation nationale, les violences faites aux femmes et aux jeunes filles, les cas de harcèlement, de pressions hiérarchiques ou par des pairs sur des enseignantes, des titulaires ou des personnels en situation de précarité comme les AVS se multiplient. Chacun·e accompagne comme elle (ou il) le peut, avec le soutien des SDEN, ces situations de grande souffrance.

Le collectif Femmes-mixité de la Confédération a organisé, le 28 juin, une journée de formation animée par l'AVFT[1], association qui lutte contre les violences faites aux femmes en accompagnant juridiquement celles-ci. L'AVFT vise par son engagement à faire évoluer la loi en faveur des femmes. Elle a obtenu cette année, par son action juridique, que soient reconnus les cas de harcèlement sans qu'il y ait eu répétition, et les cas de harcèlement environnemental. Partager des outils et soutenir les femmes victimes de violences que ce soit dans le cadre syndical ou au travail est un rôle primordial du syndicalisme.

Pauline SCHNEGG

AVFT(1) : 51, bd Auguste-Blanqui – 75013 Paris. Tél. : 01 45 84 24 24, mail : contact@avft.org

Site cgt, http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/mes-droits/sexisme-et-violence/

Gagner l'égalité professionnelle dans la Fonction publique

Il y en a encore qui croient que les grilles et les indices protègent les femmes des injustices ! Non ! L'égalité salariale n'existe pas dans la Fonction publique et pas non plus à l'Éducation nationale ! Les professeures gagnent 8% de moins que les professeurs dans le premier degré, les hommes dans le second degré perçoivent en moyenne 29% de primes de plus que les femmes ; les personnels non enseignants hommes gagnent 33% de plus que les femmes !

Pour combattre ces injustices sur le terrain, le collectif Femmes-mixité prépare la version Fonction publique du précieux guide *« Gagner l'égalité femmes-hommes »* auquel nous participons activement !

Pauline SCHNEGG

Source : bilan social du MEN 2016-2017

Bilan des luttes : comment résister à la blitzkrieg macroniste ?

Que ce soit l'attaque frontale de la SNCF, la casse du Bac ou la sélection à l'université, la méthode a été la même : frapper fort et vite.

L'effet de sidération a fonctionné, et surtout dans les bastions historiquement les plus organisés tels que la SNCF ou l'Éducation nationale, le pouvoir macroniste cherche une victoire définitive, à l'instar de Thatcher sur les mineurs au siècle dernier.

Pas question ni de jeter l'opprobre sur celles et ceux qui ont lutté comme il était possible de le faire, ni de transformer ce qu'il faut bien appeler une défaite, en victoire !

Jusqu'où et jusqu'à quand laisserons-nous faire ?

Les cheminot·es ont mené une lutte courageuse et intelligente. La stratégie adoptée qui a consisté à alterner périodes de grève et périodes de travail a permis que le conflit dure le plus longtemps possible en impliquant régulièrement de nombreux·ses agent·es. Le vote action du personnel a fait partie des actions à retenir. Cependant, au final, la lutte ne peut empêcher l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire des voyageur·ses.

Dans l'Éducation, les personnels mobilisés contre la réforme du Bac et la sélection à l'université ne sont pas arrivés à convaincre l'ensemble de la profession de les rejoindre dans la lutte. **Nos idées seraient-elles minoritaires ? La majorité silencieuse, sur laquelle s'appuie le gouvernement, est-elle convaincue que *« tout est sélection dans la vie »* ou que *« tout le monde ne peut pas faire des études supérieures » ?***

Comment dès lors, mettre en mouvement (et en grève) des salarié·es qui, soit consentent à la régression dans leur secteur, soit ne prennent pas conscience de cette régression, pour défendre en tant qu'usager·ères un service public dont ils et elles sont bénéficiaires ?

L'appel au *« tous et toutes ensemble »* n'a pas suffi à faire converger les luttes, il ne fallait pas se leurrer ! La blitzkrieg s'appuie aussi sur la faiblesse de l'adversaire pour emporter la bataille !

Gramsci disait *« Je suis pessimiste avec l'intelligence, mais optimiste par la volonté »,* et c'est la tâche qui nous attend : reprendre pied à pied la bataille des idées, pour démontrer que ces attaques tous azimuts de Macron font système. Que nous assistons bien à une révolution conservatrice qui, sous couvert de monde nouveau, nous renvoie à l'état de nature où les *« premiers de cordée »* écrasent les plus faibles.

Convaincre que si toutes et tous n'en mourront pas, nous serons toutes et tous victimes de la régression que ce soit en tant que salarié·e, usager·ère, et citoyen·ne !

Warren Buffet affirmait il y a quelques années que c'était sa classe, celle des riches, qui menait la lutte et la gagnait ! **Jusqu'où et jusqu'à quand laisserons-nous faire ?**

Nadine Castellani Labranche

Jean-Pierre Devaux, PLP retraité

Quel est ton parcours professionnel ?

J'ai été embauché dans l'académie de Clermont-Ferrand, en octobre 1979 comme maître auxiliaire en LP et ce pendant 5 années. À l'époque, aucun entretien avec un·e inspecteur·trice, aucune consigne donnée, on était juste embauché sur diplôme et envoyé directement dans le bain. On se formait donc sur le tas.

En 1984, grâce au plan de titularisation de 1983, revendication quasi exclusive de la CGT, j'ai été *« stagiairisé »* dans l'académie de Versailles pendant deux ans, mais étant considéré comme enseignant expérimenté, j'ai donc effectué mon stage dans un établissement de Clichy (92) avec 21 heures devant élèves (ORS de l'époque). Les périodes de formation à l'ENNA de ST-DENIS (93) étaient rares et souvent en dehors des heures de cours.

En 1986, j'ai été titularisé et affecté comme titulaire académique (ex-TZR) dans un établissement de Nanterre, puis nommé en 1991, à titre définitif, comme PLP1 dans ce même établissement qui venait d'obtenir son classement ZEP. En 1993, j'ai réussi le concours interne PLP2 et j'ai été titularisé dans le même établissement… jusqu'à ma mise en retraite au 1er septembre 2018.

Militer à la CGT, une évidence pour toi ?

Je suis syndiqué CGT depuis 1980 : je devais bien cela à la CGT au vu de son engagement auprès des personnels précaires et de sa pugnacité à revendiquer des plans de titularisation des non-titulaires. Bien évidemment, les orientations syndicales de la CGT étaient en parfaite adéquation avec mes idées et ma vision de l'école du futur.

J'ai été élu sans interruption comme commissaire paritaire académique sur les listes de l'UASEN-CGT Versailles de 1996 à 2014 (18 ans de mandat!) en assurant la coordination des élu·es paritaires CGT de l'académie de Versailles de 1999 à 2011. En 2007, à la demande d'un camarade du national, j'ai intégré le service juridique de l'UNSEN.

Peux-tu nous parler de ton rôle au sein de ce service ?

Il se développait selon quatre axes :

- étude des documents soumis au Comité technique ministériel ;
- mise en ligne d'une base de données juridiques (avec mise à jour régulière) sur le site national de la CGT Éduc'action, élaboration de plusieurs guides juridiques ;
- réponses juridiques argumentées aux problématiques rencontrées par nos camarades ou collègues dans le cadre de l'exercice de leur fonction ;
- référent *« Retraites »* au niveau du Bureau national (aide pour constituer leur dossier retraite, simulation de pension, etc.).

Tu as décrypté plusieurs réformes des retraites, que peux-tu nous dire de celle qui se profile ?

Malheureusement, la réforme systémique envisagée tend à individualiser la retraite de chacun·e au détriment des solidarités existant aujourd'hui (prise en compte dans la retraite des durées de congés maladie, parentaux, de chômage, de temps partiels de droit…).

En effet, la retraite par points qui se dessine, consiste à asseoir l'achat de points à partir des cotisations salariales et patronales dédiées à la retraite dès son entrée en activité.

De ce fait, comme on ne connaitra pas, à l'avance, la valeur de service du point au moment du départ en retraite, on met donc en place un système de retraite à cotisations définies mais à prestations totalement indéfinies.

Dans le nouveau système, l'assiette des cotisations devrait intégrer les primes et indemnités, les enseignant·es risquent ainsi d'être les grand·es perdant·es dans la mesure où ils et elles appartiennent à la catégorie de fonctionnaires percevant le moins de primes et indemnités.

Aujourd'hui, comment vois-tu ton engagement CGT en tant que retraité ?

Être en retraite ne veut pas dire arrêter toute activité, je continuerai à être membre de la CE de mon SDEN, et n'hésiterai pas à répondre présent, dans la mesure du possible, chaque fois que mon SDEN le souhaitera.

Par ailleurs, le groupe de pilotage confédéral sur les retraites m'a sollicité pour apporter mon expertise. J'ai naturellement accepté. Bien entendu, je suivrai attentivement l'actualité et particulièrement celle de l'Éducation nationale. Je participerai aux différentes manifestations organisées par la CGT ou à son initiative.

En conclusion, une activité professionnelle et syndicale épanouissante, bien remplie et une retraite bien méritée. Place à la jeunesse !

Entretien réalisé par Nadine CASTELLANI-LABRANCHE

Hommage à Paul Castel

C'est avec la plus grande tristesse que nous avons appris au mois de juin 2018 le décès de Paul Castel à l'âge de 97 ans.

Paul Castel, d'abord cheminot, fut embauché comme monteur électricien dans les ateliers SNCF de Noisy-le-Sec. Il resta à ce poste, où il fut militant syndical jusqu'au 1er décembre 1942, date à laquelle il passa dans la clandestinité.

Il fut l'un des responsables de la fédération CGT des cheminots dans la Résistance. Il participa à la Libération avec le grade de lieutenant FTP.

Au lendemain de la guerre, Paul Castel devint professeur technique, il adhéra au SNETP en 1951. Il fut secrétaire de section syndicale du CET de Courbevoie, puis fut élu membre du bureau national du SNETP de 1958 à 1974. Membre du secrétariat national de 1959 à 1970, il fut élu à la commission administrative paritaire des PTA (Professeur Technique Adjoint) de CET de 1961 à 1966 et au conseil de l'enseignement général et technique du ministère de l'Éducation nationale de 1969 à 1973.

Paul Castel devint, en 1961, secrétaire général de la FEN-CGT jusqu'en 1979. À ce titre, il participa directement aux événements de 1968 et aux négociations qui s'en suivirent avec le ministère de l'Éducation nationale.

Pendant toute la période où il fut secrétaire général de la FEN-CGT, il fut aussi membre du secrétariat de l'UGFF-CGT.

Ce camarade a contribué à écrire l'histoire de notre syndicat et a façonné son évolution dans des périodes où l'engagement militant était d'une importance cruciale pour défendre des valeurs que nous portons toujours dans nos revendications.

Patrick DÉSIRÉ

Retraites : une campagne en «ordre de marche»

Un slogan bien huilé : « un euro cotisé : les mêmes droits pour tout le monde » ; une consultation internet dite démocratique : c'est ainsi que le gouvernement entend faire passer sa nouvelle réforme des retraites.

Une réforme systémique

En instaurant un régime par points à cotisations définies où chacun·e cotise strictement pour sa propre retraite, Macron met en place un système tournant le dos à la solidarité : vous êtes titulaire d'un compte virtuel. Lors de la liquidation, votre pension annuelle sera égale au nombre de points acquis multiplié par la valeur de service du point. Le montant de la pension ne sera connu qu'au moment du départ à la retraite et dépendra de la valeur du point, de l'espérance de vie et de l'âge du départ. Aucune visibilité et garantie à long et moyen terme de la valeur du point. **Si l'espérance de vie augmente, la valeur du point diminue, le ou la salarié·e sera amené·e à différer son départ.** Le niveau des pensions va mécaniquement baisser et pousser les salarié·es vers des produits de capitalisation.

Fin de la solidarité intergénérationnelle

Pourquoi cet acharnement ?
L'exécutif ne supporte pas de voir un·e retraité·e rémunéré·e sans travailler.
Le système actuel serait complexe ?
Mensonge !
Régimes spéciaux, privilèges ?
Mensonge ! 36 régimes différents, 12 spéciaux soit 2% des retraité·es.

Le système actuel par répartition repose sur un pacte intergénérationnel : les actif·ves financent par leurs cotisations les pensions des retraité·es tout en constituant leurs futurs droits. Le système par prestations définies, c'est le propre d'un régime solidaire qui s'adapte pour assurer les engagements pris et permet de corriger les inégalités.

Certes les réformes successives, la précarité, le chômage, la discrimination ont rendu le système par répartition moins juste, mais il reste un rempart pour la solidarité.

Le but du gouvernement ?
Tourner le dos à la solidarité, baisser les retraites, les livrer aux marchés financiers, répondre aux souhaits du patronat et de Bruxelles, recalculer encore toutes les retraites actuelles à la baisse : les retraité·es d'aujourd'hui peuvent voir leur pension diminuée encore.

Pour faire passer la réforme, le gouvernement, Delevoye, via internet, contournent les syndicats *« écrans entre l'État et le peuple »* et proposent une consultation des Français·es.

Pour la CGT les sources de financement existent, les moyens sont là :

- le montant des dividendes distribués chaque année est équivalent au montant total des dépenses de retraites (300 milliards) ;

- l'évasion fiscale représente 60 à 80 milliards par an ;

- la taxation des revenus financiers pourrait rapporter des milliards ;

- la hausse des salaires et l'égalité salariale augmenteraient la masse des cotisations.

En participant à cette consultation sur le site du ministère, démontrons que cette réforme tourne le dos à nos valeurs. **Ce sera un point d'appui pour la CGT lors des élections dans la Fonction publique de décembre prochain.**

Anne-Marie Martin-Carmagnac, Janine Emeyrat, Dominique Hippolyte

(consultez le power point sur le site de la CGT Educ action dans la rubrique retraité·es)

Loi immigration, affaire Benalla… Le vrai visage de Jupiter

Pour justifier sa loi, Collomb accuse les migrant·es de *benchmarking*. Il faut que le ministre ne voie pas plus loin que le bout de son Medef pour s'imaginer que ces personnes se livrent à une étude comparée des législations. **Plus réaliste, la CGT affirme** : *« Les migrant·es sont les victimes de guerres, qu'elles soient militaires ou économiques, menées par le capitalisme mondialisé et les États complices. Dans ces conditions, migrer est un choix de survie. »* [1]

L'Aquarius révèle ce qui se joue dans l'UE. Lorsque le gouvernement italien d'extrême-droite rejette les 630 naufragé·es secouru·es, le gouvernement français fait de même. Seul le nouveau gouvernement espagnol sauve l'honneur en ouvrant ses ports. Quelle honte ce sommet de l'UE le 30 juin ! Pas d'obligation d'accueil, juste un effort commun pour surveiller les frontières et reconduire les rescapé·es en Libye où sévit l'esclavage.

Ce n'est pas une *« crise migratoire »* : les flux sont bien moindres qu'en 2015 et le nombre total des entrées de migrant·es en UE représente 0,24% des 508,2 millions d'habitant·es. C'est une crise des politiques migratoires qui fait de la Méditerranée un cimetière et de l'UE un espace de déni des droits fondamentaux contre les immigré·es et une part croissante des citoyen·nes : déni des droits à la vie, à l'éducation, à la santé, au travail… Aucun État membre n'a signé la Convention Internationale sur les droits des travailleur·euses migrant·es.

Actes abjects commis en Macronie

Il n'y a pas que Trump qui nie les droits de l'enfant. *« Pendant que son favori boxeur fait la Une de l'actualité, l'humaniste Macron profite des vacances scolaires pour multiplier les actes odieux à l'encontre de familles sans papiers. Un peu partout dans le pays, les arrestations, les expulsions express, les démembrements de familles, la maltraitance d'enfants se multiplient »*, dénonce le RESF qui dresse un *« relevé –hélas très partiel !— d'actes abjects commis en Macronie. »* [2]

Le collectif JuJies [3], auquel participe la FERC-CGT, dénonce *« l'emprisonnement des mineur·es isolé·es étranger·ères dans l'Hérault »* où *« depuis un an, plus d'une trentaine de MIE ont été condamné·es à des peines de prison ferme de cinq à six mois, accusé·es d'avoir utilisé de faux documents d'identité en vue de bénéficier de la protection de l'aide sociale à l'enfance. Ces peines sont assorties de trois à cinq ans d'interdiction du territoire français »*. **Ce collectif exige** *« que les pouvoirs publics respectent leurs engagements nationaux et internationaux dans une logique de protection des enfants, et non d'exclusion et de dissuasion »*.

Comment s'étonner, sous un pouvoir qui institutionnalise la violence contre les migrant·es, des retards de l'enquête sur les circonstances de la mort d'Adama Traoré aux mains de la gendarmerie ou de l'implication directe et illégale des hommes du Président dans les violences policières contre des manifestant·es du 1er Mai ?

Pablo Krasnopolsky

(1) Communiqué du 13 juillet 2018, collectif migrant·es et espace inter CGT.

(2) Plus de détails : https://blogs.mediapart.fr/resf/blog/230718/la-maltraitante-denfants-une-specialite-jupiterienne.

(3) http://www.ferc-cgt.org/

E

... comme «Élections»

Avant la Seconde Guerre mondiale, différents organismes paritaires existaient et permettaient à des délégué·es du personnel d'intervenir à titre consultatif sur des questions relatives à la carrière des fonctionnaires pour *« renforcer les garanties de la Fonction publique et tempérer les pouvoirs des chef·fes hiérarchiques ».* [1]

C'est avec la loi du 19 octobre 1946 portant statut de la Fonction publique dans l'esprit du Conseil national de la Résistance, que sont créées les instances paritaires pour assurer la transparence de la gestion des carrières des agent·es de l'État. L'ordonnance du 4 février 1959 les conservera : *« Il existe dans chaque administration ou service une ou plusieurs CAP dont les membres représentants sont élus »*. (Article 15)

Pour ces commissions élues pour trois ans, seules les organisations syndicales dites *« irréfragables »* (bénéficiant d'une présomption de représentativité ou dont la représentativité était prouvée au regard de critères : effectifs, indépendance, cotisations, expérience, ancienneté, activité et audience) pouvaient se présenter. À partir des résultats obtenus, elles désignaient ensuite leurs représentant·es aux comités techniques paritaires dont le fonctionnement a été fixé par le décret n°82-452 du 28 mai 1982.

Défendre nos métiers, nos droits, nos statuts. Garantir le service public.
Le 6 décembre 2018, votons CGT

Le début de la fin du paritarisme

À la suite de la signature des accords de Bercy dans la Fonction publique le 2 juin 2008, la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a modifié le fonctionnement de ces comités. En particulier, le paritarisme strict a été supprimé, et le mot *« paritaire »* a d'ailleurs disparu de l'intitulé. Tou·tes les agent·es (fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires, personnels à statut ouvrier, agent·es contractuel·les de droit public...) élisent directement leurs représentant·es pour 4 ans et seules les organisations syndicales ayant au moins un siège au CT sont dites, à présent, représentatives. Le fonctionnement des commissions paritaires perdure mais...

CAP (Comité Action Publique) 2022, la fin du paritarisme ?

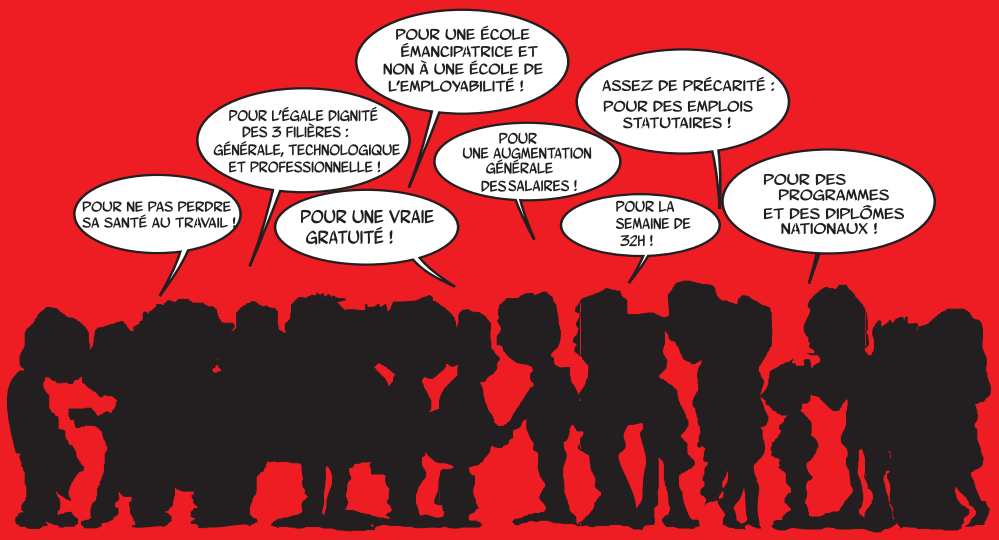
Encore en chantier, le projet pour *« définir un nouveau modèle de dialogue social »* prévoit de restreindre les compétences des commissions administratives paritaires et de faire disparaître les CHSCT au sein des comités techniques. Un retour en arrière qui va réduire les Commissions paritaires au mieux à des chambres d'enregistrement face à des modes de gestion *« opaques ».*

Pour la CGT Éduc'action, les commissions paritaires sont un **acquis dans la gestion des carrières des personnels,** acquis en matière de transparence et de traitement égalitaire des carrières des personnels.
Cet acquis fait blocage aux favoritismes et passe-droits divers.

Pour la CGT, il s'agit de siéger sur la base de l'intérêt du service public et des personnels : en somme de s'acquitter de la double besogne ***« défense individuelle et défense collective. »***

Nadine CASTELLANI-LABRANCHE

Sources : (1) Universalis (histoire de la Fonction publique) DGAFP
Guides juridiques (CAP, Comités techniques) de la CGT Éduc'action


POUR NE PAS PERDRE SA SANTÉ AU TRAVAIL !
POUR L'ÉGALE DIGNITÉ DES 3 FILIÈRES : GÉNÉRALE, TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNELLE !
POUR UNE ÉCOLE ÉMANCIPATRICE ET NON À UNE ÉCOLE DE L'EMPLOYABILITÉ !
POUR UNE VRAIE GRATUITÉ !
POUR UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES !
ASSEZ DE PRÉCARITÉ : POUR DES EMPLOIS STATUTAIRES !
POUR LA SEMAINE DE 32H !
POUR DES PROGRAMMES ET DES DIPLÔMES NATIONAUX !