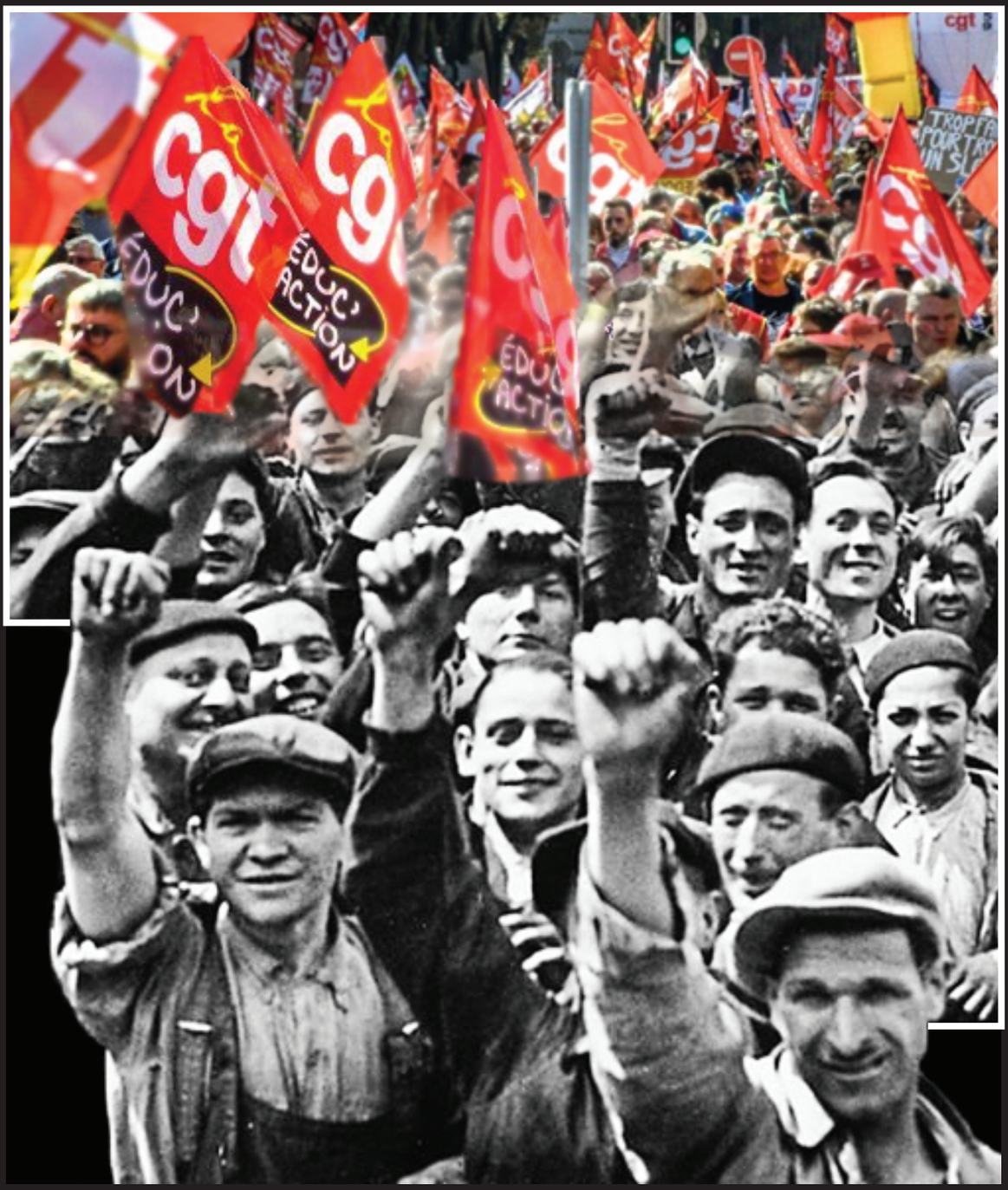
PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION

PEF

la cgt

ÉDUC' ACTION



Retraites : combattre la régression sociale

DECEMBRE 2019
N° 161
Prix 1 €

p. 2 : Actualités : vers une explosion sociale d'ampleur !

p. 3 : Édito

p. 4 : Revalorisation RIFSEEP : le compte n'est pas bon !

p. 5 : Direction d'école : une remise à plat nécessaire

p. 6 : Vers la fin programmée de l'Éducation prioritaire ?

p. 7 : AESH : une année sociale agitée

p. 8 : Réforme du baccalauréat «catastrophique»

p. 9 : Nouvelles menaces sur le diplôme Apprentissage : amalgames dangereux...

p. 10 : Formation des personnels sauce Blanquer Professeur·es documentalistes : deux ans après

p.11 à 14 : DOSSIER – Retraites : combattre la régression sociale

p. 15 : Pour ne plus perdre sa vie à la gagner

p. 16 : Errare «mutatum» est, perseverare diabolicum

p. 17 : Violences sexistes et sexuelles au travail : la CGT mène le combat ! La revue Travail Genre et Sociétés fête ses 20 ans !

p. 18 : LOI FONCTION PUBLIQUE : mise à mort des commissions paritaires.

p. 19 : Rencontre : Elèna Blond Ktorides

p. 20 : FERC : un congrès motivant

p. 21 : Hommage : Élisabeth, tu nous manques

p. 22 : Les valeurs actuelles de l'acte II

p. 23 : R comme Retraite

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

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**

Vers une explosion sociale d'ampleur !

Depuis des mois, les personnels hospitaliers des urgences se mobilisent : les réformes successives ont transformé l'hôpital en véritable entreprise qui doit répondre à une logique économique. Le résultat est sans appel : le service public s'est dégradé aussi bien pour les patient·es que pour le personnel au bord du burn-out. Il est temps de marquer un coup d'arrêt. La mobilisation du 14 novembre, massivement suivie, avait comme revendication des moyens suffisants en matière de santé.

Les nouvelles mesures adoptées concernant l'assurance chômage sont une autre raison de susciter la colère. Avec un durcissement des droits aux indemnités, nos dirigeant·es affichent leur mépris pour les chômeur·euses qu'il faudrait, comme le soulignait Muriel Pénicaud, avec toute l'arrogance dont elle peut faire preuve, ***«inciter davantage à retrouver un emploi dans un contexte économique plutôt favorable».***

La jeunesse exprime, elle aussi, de la colère face aux problèmes environnementaux. Les dernières manifestations sur le climat, où la jeunesse s'est clairement impliquée, ont montré, au cri de slogans ***«changeons le système, pas le climat»*** qu'au-delà des questions environnementales, c'était aussi tout un système politique qui était remis en question.

Cette jeunesse a montré aussi de la solidarité en réagissant spontanément après la tentative de suicide d'un étudiant qui, souffrant de grande précarité, s'est immolé par le feu devant le Crous de Lyon. Un acte de désespoir ? Au vu de la lettre qu'il a laissée, un acte politique fort. Il pointait la paupérisation des étudiant·es dans un système universitaire de plus en plus concurrentiel.

Avec la loi sur la transformation de la Fonction publique, la future réforme des retraites, tous les clignotants sont au rouge et les jeunes, les travailleurs et travailleuses de ce pays sentent bien là que nos dirigeant·es ont choisi leur camp qui n'est évidemment pas le nôtre.
Nous ne sommes pas toutes et tous des premiers de cordée, néanmoins nous n'acceptons plus d'être méprisé·es, malmené·es et aspirons à un autre choix de société. Les semaines qui viennent seront cruciales pour faire entendre notre voix. Ne ratons pas ce rendez-vous !

Isabelle Vuillet

Patrick Désiré, secrétaire général

Le gouvernement tente d'imposer un système de retraite totalement individualisé où chaque salarié·e devra accumuler des points, dont la valeur pourra varier, tout au long de sa carrière.

Cette réforme idéologique constitue une profonde remise en cause de notre modèle social, avec pour objectifs de contraindre la plupart d'entre nous à travailler plus longtemps pour une pension plus faible. Le sujet des retraites est intimement lié à la question de la répartition des richesses du pays. La limitation de la part consacrée au paiement des retraites à 14 % du PIB alors qu'elle est à 13,8 % actuellement conduirait inévitablement à une baisse générale des retraites pour l'immense majorité des salarié·es.

La CGT a un désaccord de fond sur les principes de cette réforme par points, et dans la Fonction publique, nous refusons tout dispositif basé sur la mise en place, d'un système calculé sur l'ensemble de la carrière et non plus sur les 6 derniers mois, qui aurait comme effet de niveler les retraites par le bas et de remettre gravement en cause le statut général des fonctionnaires. Ce mode de calcul aggrave les inégalités femmes /hommes puisque les femmes font en moyenne moins d'heures supplémentaires, touchent moins d'indemnités et ont plus souvent recours au temps partiel.

Une réforme idéologique

Pour gagner du temps, le gouvernement fait semblant d'engager des discussions, mais maintient volontairement le plus grand flou sur les conséquences néfastes de sa réforme.

Lors des réunions qu'il a lui-même initiées sur les retraites, il ne répond pas aux questions que nous lui posons, comme celles sur la première génération concernée par le nouveau système, le mode de calcul des pensions dans la période transitoire ou la nature des mesures compensatoires évoquées par Emmanuel Macron et par Jean-Michel Blanquer pour les personnels de l'Éducation nationale.
Il serait inconcevable que ces mesures compensatoires se résument à nous demander de travailler plus pour gagner plus.

La corrélation que veut faire le gouvernement entre revalorisation indemnitaire et évolution des métiers et des missions est inacceptable. Pour la CGT Éduc'action, la revalorisation de nos métiers est un sujet propre qui est urgent et qui ne doit pas être lié à celui des retraites. Les négociations sur nos rémunérations doivent se faire principalement sur l'évolution de nos grilles salariales et sur l'augmentation de la valeur du point d'indice de la Fonction publique.

Il est évident pour l'instant que ce gouvernement n'a aucune intention de remettre en cause les principes de la réforme des retraites, **nous devons donc nous préparer à une mobilisation dans la durée pour établir un rapport de force à la hauteur de ces enjeux historiques.**

Revalorisation RIFSEEP : le compte n'est pas bon !

Le cadre statutaire impose une revalorisation triennale de l'IFSE, prime mensuelle du régime indemnitaire RIFSEEP. Le RIFSEEP ayant été effectif au 1er janvier 2016 pour les personnels administratifs, les montants IFSE sont donc à revoir pour l'année 2019.

Le ministère a débloqué une ridicule enveloppe correspondant à peine à 12 euros brut par agent·e.

Répondre à l'urgence sociale

Le ministère a présenté un cadrage des revalorisations en définissant des taux moyens avec modularisation possible par catégorie :

- **Catégorie C :** taux moyen de +5% avec taux plancher de +3% et taux plafond de +7% ;
- **Catégorie B :** taux moyen de 4% avec taux plancher de 2,5% et taux plafond de 5,5% ;
- **Catégorie A** : taux moyen de 3% avec taux plancher de 2% et taux plafond de 4%.

La CGT Éduc'action considère que ces propositions de revalorisations du ministère marquent un manque d'ambition flagrant pour les personnels.

Pourtant il y a urgence sociale ! Attendre 3 ans pour constater une revalorisation de 12 euros brut par agent·e n'est pas satisfaisant. La revalorisation de l'IFSE devrait intervenir sur la paie de novembre ou décembre selon les académies avec effet rétroactif au 1er janvier 2019.

Nous rappelons quelques principes défendus par la CGT Éduc'action qui auraient pu avoir un sens avec une enveloppe de revalorisation plus respectueuse des agent·es :

- effectuer un effort particulier en direction des catégories C et B afin de répondre à l'urgence sociale ;
- proposer une hausse globale d'un montant fixe (forfait) par corps afin d'éviter les réexamens ***«à la tête du ou de la client·e» ;***
- ne pas lier l'augmentation à l'entretien professionnel qui est établi à la discrétion du ou de la supérieur·e hiérarchique direct·e.

Nous soulignons de nouveau que les classements des agent·es dans les groupes RIFSEEP sont discrétionnaires et échappent bien souvent aux critères énoncés dans les circulaires académiques. Que ce soit en EPLE, en services académiques ou au ministère, ces groupes de fonction n'ont fait que semer la zizanie et détériorer le travail collectif.

La CGT Éduc'action s'oppose à la rémunération fonctionnelle. Le RIFSEEP introduit la possibilité de perte de rémunération en cas de mutation. La CGT Éduc'action exige que chaque agent·e ayant évolué dans un groupe supérieur voie son expérience reconnue en conservant le même groupe en cas de mutation.

La CGT revendique l'intégration de l'indemnitaire dans le salaire indiciaire avec abrogation du RIFSEEP, de même qu'un dégel du point d'indice avec rattrapage des pertes subies depuis 2000.

Chrystelle RISSEL

Direction d'école : une remise à plat nécessaire

Le suicide de notre collègue Christine Renon, directrice d'école à Pantin, a mis en lumière l'épuisement des personnels de l'Éducation nationale et les pressions quotidiennes subies par les directeur·trices d'école.

Cet événement tragique a eu un effet de sidération dans la profession, mais aussi dans le grand public. Face à l'horreur, toutes les organisations syndicales se sont mobilisées afin de demander des comptes au ministre et à son administration, et surtout pour exiger une autre politique qui ne maltraite pas les personnels. Une seule idée en tête : on ne doit plus mourir de son travail.

Pour une direction et des décharges collégiales

Le décès de Christine, mais également ceux d'autres collègues du second degré dans la même période, indiquent clairement que ce n'est pas la seule question de la direction d'école qui est à mettre au débat. La CGT Éduc'action a dénoncé la tentation du ministre Blanquer de ne parler que direction d'école, missions et tâches des personnels, mais aussi évolution vers un statut hiérarchique des directeur·trices. Les réponses apportées par le ministère sont bel et bien loin de nous satisfaire. Si le CHSCT ministériel d'urgence du 6 novembre a permis d'apprendre le bilan catastrophique des actes suicidaires depuis la rentrée (11 décès), il n'a pas apporté de réponses concrètes immédiates, juste la mise en place d'un groupe de suivi sur la question. **Faible et dérisoire.**

De même, à notre demande de réorientation de la politique globale d'éducation et d'abrogation des réformes Blanquer, le ministre répond *«comité de suivi national et local»* sur la seule question de la direction d'école en vue d'alléger les missions de direction, de revaloriser l'indemnité des directeur·trices et de réfléchir à une évolution de leur statut. En attendant, aucune annonce pour un aménagement immédiat des conditions de travail alors qu'il s'y était engagé.

Il faudra attendre janvier 2020. Une éternité. Un sparadrap sur une gangrène…

Le suicide de notre collègue révèle tout de même combien la charge de direction est chronophage, usante, épuisante. Il révèle combien les pressions hiérarchiques sont incessantes, les relations avec les parents de plus en plus stressantes, les tâches administratives toujours plus lourdes et les temps de respiration de plus en plus absents. Pour la CGT Éduc'action, il est temps de mettre à plat cette question de la direction. Ce n'est pas de hiérarchie dont les écoles et les équipes pédagogiques ont besoin, mais bien d'humain et de collectif.

Pour la CGT Éduc'action, aucune école ne doit dépasser 200 élèves ou 10 classes. Elle doit avoir une animation collégiale avec une décharge de direction à disposition de l'ensemble de l'équipe pédagogique, des postes administratifs sous statut de la Fonction publique dans toutes les écoles pour la gestion des tâches administratives. C'est de cette urgence-là dont nous devons parler maintenant.
Et sans attendre !

Jérôme SINOT

Vers la fin programmée de l'Éducation prioritaire ?

Le rapport Mathiot-Azéma concernant le devenir de l'Éducation prioritaire a été rendu le 5 novembre 2019. Que peut-on lire dans ce rapport et surtout entre ses lignes ? Il s'agit bien de la disparition programmée (sans doute après 2022), d'une politique nationale de l'Éducation prioritaire autre qu'en REP+. Partant du principe que 70% des élèves les plus modestes sont scolarisé·es en dehors des zones d'éducation prioritaire, le rapport se fait fort d'expliquer comment on pourra faire mieux avec moins.

Disparition de la labellisation nationale

Si les établissements REP+ ne connaitraient pas, dans un premier temps, de modifications, le rapport préconise qu'ils soient, après 2022, corrélés aux seuls QPV (Quartier Politique de la Ville). Il s'agit donc de généraliser le modèle des cités éducatives. S'agissant de l'augmentation de la prime REP+, le dernier tiers promis par E. Macron serait conditionné aux formations qu'accepteraient de faire les enseignant·es en dehors du temps scolaire ! Faut-il à ce point méconnaître la réalité des conditions et de la charge de travail dans ces établissements pour proposer cela ?

Le futur des actuels établissements REP s'annonce pire encore avec la disparition de la labellisation nationale. Les moyens seraient désormais gérés par chaque académie qui devra prendre davantage en compte le critère de la ruralité. Sous couvert du discours classique chantant les louanges de l'autonomie et de la décentralisation, facilitateurs d'une gestion plus proche, plus pragmatique, se cachent toujours des réalités de terrain bien plus cyniques, liées le plus souvent à des impératifs électoraux. On sait également que la souplesse prônée est le plus souvent synonyme de gestion à court terme, rendant très compliqué le travail des équipes. Les primes ne seraient plus versées dans ces établissements qu'au titre de l'installation, et uniquement à certains personnels (néo-titulaires, contractuel·les...).

Les lycées, quant à eux, ne reviendraient pas non plus dans les REP+. Seuls certains dispositifs (Cordées de la réussite…) concernant une minorité d'élèves, recevraient des moyens supplémentaires. Il s'agit là encore d'un dada ministériel : individualiser, à l'image de la scolarité des élèves, les carrières des personnels.

La CGT Éduc'action connaît les difficultés sociales, liées entre autres à l'éloignement des grands pôles urbains et aux déficits d'infrastructures des espaces ruraux. Pour autant, il ne saurait être question, d'accepter que le budget de l'Éducation prioritaire (déjà insuffisant) soit, à moyens constants, saupoudré sur l'ensemble des territoires, urbains comme ruraux. Dans ce cadre, tou·tes les élèves et personnels risquent d'être perdant·es.

Le rapport préconise tout de même quelques avancées, à l'image de la prime REP + qui serait enfin versée aux AESH et AED, revendication de longue date de la CGT Éduc'action encore faut-il qu'elles soient retenues par le ministre.

Ce qui est sûr, c'est que l'essentiel des propositions de ce rapport devraient, à partir du moment où elles permettent des économies, être reprises par le ministre.

christine PAU

AESH : une année sociale agitée

Un gouvernement qui fait la sourde oreille

Contrairement aux annonces de Blanquer sur la réussite de sa politique inclusive, les AESH vivent depuis la rentrée des situations alarmantes : salaires non versés, acomptes souvent indécents, affectations arbitraires, services de gestion débordés.
Les PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnements Localisés) appliquent une mutualisation à outrance rendant corvéables les AESH : l'accompagnement n'est plus de qualité. Pour les remplir, des AESH ont été changé·es d'affectation, des élèves restent sans AESH. La confusion règne dans les établissements peu informés.

100% nécessaire AESH 100% précaire
Collectif AESH national CGT Éduc'Action

Face au mépris de Blanquer, avec la CGT Éduc'action et son Collectif AESH National, les AESH se sont mobilisé·es : audiences, interpellations, rassemblements, grèves partout comme à Rouen et à l'EREA d'Eysines .
Une mobilisation intersyndicale nationale a eu lieu le 20 novembre. Les AESH continueront le combat jusqu'au bout pour gagner le respect de leurs droits !

Hélène, COLLECTIF AESH NATIONAL CGT ÉDUC'ACTION

Rouen : les AESH subissent mais résistent

En plus d'une pluie de suie, une pluie d'humiliations est tombée à la rentrée sur les AESH, subissant de plein fouet, comme partout en France, la mise en place d'une circulaire parue en juin, mais aussi la fusion houleuse de deux académies, mettant en souffrance les personnels administratifs. Ainsi, les autorités rectorales n'ont pu éditer dans les temps impartis contrats et PV d'installation des AESH dont les mises en paiement n'ont pas été effectuées, ceci depuis fin août. De même, c'est un vrai parcours de combattant·e pour obtenir, faute de contrats, des attestations. Des AESH ont disparu des bases de données.

Les AESH vont subir durablement un enfer financier, forcé·es à rembourser des avances dues à des *"trop perçus"* sur salaire. À Dieppe et Rouen, les AESH travaillent en arborant leurs brassards *«Handicap salarial».*

Malgré ce contexte déplorable, les AESH mettent tout en œuvre pour accompagner au mieux leurs élèves et restent les grand·es oublié·es de l'Éducation nationale.

Stéphanie, AESH 76

Grève à l'EREA d'Eysines et mobilisation bordelaise

Le 30 septembre, la majorité des 35 AESH de l'EREA d'Eysines se sont mises en grève. Une grève de femmes, précaires, ce n'est pas si fréquent. Il fallait un bon gros ras le bol qui est arrivé avec la circulaire de M. Blanquer. Son application se traduit localement par une perte des aménagements gagnés par la mobilisation syndicale, et par une détérioration des conditions de travail. Nous avons comparé ce que nous avions et ce qu'on nous demandait, et avons d'abord été effrondrées. Pendant les 10 jours de grève, notre équipe de choc, animée par la colère, a été active : sur les réseaux sociaux, contactant la presse, peignant des banderoles, élaborant des fausses pubs, rédigeant un dossier de presse, rencontrant les politiques. Grâce à une mobilisation massive le 9 octobre devant le rectorat, **nous avons obtenu 2 CDI pour nos collègues et avons retrouvé de la dignité en sortant de l'invisibilité.** Le combat continue pour la reconnaissance et la valorisation de notre métier.

Marine, AESH 33

Les camarades d›Eysines en lutte

Réforme du baccalauréat «catastrophique»

Au-delà de la notable impréparation du ministère et des rectorats sur la tenue de la première session (janvier 2020), c'est toute la logique de ces E3C, ou ***«épreuves communes de contrôle continu»***, qui nous déqualifie, remet en question notre liberté pédagogique et jusqu'à notre capacité à faire apprendre aux élèves de façon cohérente. Une évaluation perpétuelle mais aussi à géométrie variable qui brise un peu plus le cadre national en fragmentant le baccalauréat.

Plus d'évaluation pour moins de savoirs

L'ajout aux évaluations classiques de deux sessions d'épreuves en première (janvier et mai) nous laisse moins de temps pour les apprentissages et la remédiation. De plus, en nous imposant des progressions communes dans un calendrier contraint, elles réduisent notre liberté d'organisation de nos cours, notre liberté de nous adapter aux élèves ; bref, notre capacité à répondre aux besoins des élèves, à réduire les inégalités scolaires et à être véritablement concepteur·trices de notre travail.

De même, la difficulté des ***«sujets 0»*** nous confronte à un paradoxe : une exigence affichée et une incapacité à la mettre en œuvre sur le terrain. Souffrance garantie pour les élèves comme pour nous.

Renforcement de l'autorité des chef·fes d'établissement

La circulaire qui définit les modalités d'organisation laisse la porte ouverte à toutes les expérimentations sous prétexte d'autonomie. Autonomie des chef·fes d'établissement évidemment puisque ce sont elles ou eux qui choisiront parmi les sujets proposés par l'équipe pédagogique et qui seront les correcteur·trices !

Banalisation ou pas ? Le grand flou

Là aussi, paradoxe : les épreuves doivent se passer *« dans la mesure du possible » à la même date et à la même heure* - donc possibilité de faire composer à des heures différentes - mais sans banaliser ! … Mais en tenant compte des temps de distribution, ramassage, les tiers-temps… Avec un·e seul·e surveillant·e par salle ! C'est un peu comme si on organisait le Bac actuel en plein milieu d'année scolaire tout en maintenant les cours des premières et des secondes !

Un bac à correction variable

La correction sera dématérialisée… donc une charge de travail supplémentaire (pour qui ?) et une fatigue supplémentaire liée à la correction sur écrans !

Les copies seront anonymées, mais les notes seront ensuite harmonisées par une commission académique

composée d'inspecteur·trices et de professeur·es qui pourront modifier la notation d'un ensemble de copies à partir de trois indicateurs (moyenne par sujet, par correcteur·trice et académique). Là encore, c'est le plus grand flou qui préside. Une chose est sûre : les enseignant·es en sont réduit·es à un statut d'exécutant·es exclu·es des décisions puisque la notion même de jury disparait avec la réforme.

Pour toutes ces raisons, **la CGT Éduc'action s'oppose à la mise en œuvre des E3C et appelle les personnels à s'organiser collectivement dans leurs établissements** pour décider de la tenue ou non de celles du deuxième semestre de première.

Rémy Reynaud

Nouvelles menaces sur le diplôme

Le ministère s'apprête à publier un décret permettant la généralisation de la reconnaissance de l'acquisition de blocs de compétences à tou·tes les candidat·es pour tous les diplômes professionnels excepté le brevet professionnel.

Après les candidat·es de la formation continue et de la VAE, suite à la réforme de 2014, le ministère l'étend aux candidat·es de la voie scolaire, aux apprenti·es et aux individuel·les.

Un découpage en blocs de compétences

La réécriture des référentiels d'évaluation et leur redécoupage en blocs de compétences pour toutes les certifications est une obligation issue de la loi de 2018 *«Liberté de choisir son avenir professionnel»* qui entérine ainsi une disposition européenne.

Ce redécoupage a pour corollaire la délivrance d'attestations d'acquisition de ces blocs.

De ce fait, **chaque candidat·e scolaire ou apprenti·e peut maintenant se voir délivrer une attestation validant un *«morceau»* de diplôme,** à la condition qu'elle ou il ait échoué à l'examen et dans la mesure où elle ou il a obtenu une note de 10/20 minimum. Cette attestation est valable pour une durée illimitée et transversale pour les blocs communs à plusieurs diplômes.

Cette disposition s'intègre complètement dans le cadre de la politique menée en matière de formation professionnelle.
En effet, dictée aujourd'hui par **l'employabilité et l'individualisation,** elle vient court-circuiter le diplôme qui devient de moins en moins un repère essentiel pour la reconnaissance de la qualification et le niveau de rémunération.

Elle est ainsi une **menace supplémentaire pour la formation professionnelle initiale** pour laquelle nous revendiquons un premier niveau de qualification comme finalité de la scolarité obligatoire.

Catherine PRINZ

Apprentissage : amalgames dangereux...

Les nouvelles règles mises en place par la loi *«Liberté de choisir son avenir professionnel»* bouleversent l'apprentissage en profondeur.

Comme à l'hôpital, on passe d'une logique de subvention à un financement à l'acte : 1 apprenti, 1 contrat, 1 financement. Fini la taxe d'apprentissage, place au coût contrat ! 87% de la collecte iront exclusivement aux CFA. La part hors quota ou barème affectée aux établissements délivrant des formations initiales technologiques et professionnelles, dont la liste des bénéficiaires a été élargie, baisse de 23% à 13%. Chaque établissement est responsable de sa collecte.

Sorties aussi les Régions ! Les OPCO (ex OPCA) vont procéder par appels d'offres pour organiser les formations. La carte des formations est à la main des branches professionnelles pour couvrir les besoins de main d'œuvre du patronat local.

L'apprentissage se confond avec la formation continue. Dans certaines académies, les recteur·trices fusionnent les CFA publics et les GRETA gérés par un EPLE support. De fait, des unités de formation par apprentissage sont mises en place dans les LP.

Les contrats des enseignant·es de CFA sont ainsi *«alignés»* par le bas, sur ceux des formateur·trices GRETA, sans aucune compensation.

Poursuivant sa logique d'économie et de rentabilité, est-ce ainsi que le ministère espère imposer la mixité des publics dans les classes de LP et instaurer la mixité des parcours ? La suite logique pourrait être d'appliquer le même régime aux enseignant·es de LP pour lesquel·les l'annualisation s'impose déjà par les nouveaux dispositifs introduits par la réforme de la voie pro !

La plus grande vigilance est de mise et l'heure est à la mobilisation ! Il faut faire reculer ces mesures régressives qui remettent en cause nos statuts et notre conception de la formation professionnelle initiale publique.

Catherine PRNZ

Formation des personnels sauce Blanquer

Le ministère s'attaque à la formation continue des personnels… à la mode Blanquer.

Dans un premier temps, un décret est venu imposer la formation continue des enseignant·es durant les congés scolaires, malgré l'opposition unanime des syndicats : jusqu'à 5 jours par an, à l'initiative de l'administration, rémunérés 20 € brut par heure dans la limite de 120 € par journée (ou 60 € par demi-journée).

Idéologie et autoritarisme

Dans un second temps, le ministère a publié le schéma directeur de formation continue pour la période 2019-2022. Avec un seul objectif : faire admettre à tous les personnels l'ensemble des réformes voulues par Blanquer.

Toute la philosophie ministérielle y est résumée ainsi : ***«100% des personnels doivent avoir bénéficié de formation»*** sur la période, sur l'instruction obligatoire à 3 ans, la réforme du lycée, la réforme de la voie professionnelle, la culture juridique, les valeurs de la République... Et pour les personnels d'encadrement : ***«savoir manager une équipe»***, ***«rendre intelligible l'action poursuivie»*** et les évaluations nationales…

Oubliez les formations à des pratiques pédagogiques, des courants de pensée, à la souffrance au travail… La seule bonne formation est celle portée par le Petit Livre Orange de Blanquer… Et on garde le sourire bien sûr…

Jérôme Sinot et Michaël Marcilloux

Professeur·es documentalistes : deux ans après

Le 11 octobre, la CGT Éduc'action rencontre deux membres du bureau national de l'APDEN (Association des Professeur·es documentalistes de l'Éducation nationale), pour échanger sur la mise en place de la circulaire de mission de 2017. Force est de constater que deux ans après, il est toujours autant compliqué de la faire appliquer. En ce qui concerne le décompte des heures d'enseignement, nombre de collègues sont tenté·es d'entamer une action en justice pour faire reconnaître leurs droits. Si la démarche est bien sûr possible, nous devons être vigilant·es et éviter de la part d'un tribunal administratif une jurisprudence restreignant des droits acquis localement. La CGT Éduc'action accompagne déjà une collègue au TA sur une situation un peu différente et toujours instruite en appel. Il n'y a donc pour l'instant pas de précédent sur lequel s'appuyer.

L'autre point d'achoppement concerne l'alignement, sur l'ISOE part fixe, de l'indemnité de sujétion particulière des professeur·es documentalistes. Elle a été revalorisée de 23% en 2017, mais la différence est encore de plus de 400 euros par an. Quant à celles et ceux qui exercent la mission de professeur·e principal·e, là aussi tout dépend de la volonté du ou de la chef·fe d'établissement.

Tout change, rien ne change…

La CGT Éduc'action continuera de porter, avec les professeur·es documentalistes, les revendications de la reconnaissance intégrale de leur mission d'enseignement et d'égalité de traitement entre les personnels dont la revalorisation de leur indemnité spécifique au niveau de l'ISOE part fixe. Rappelons à ce titre que le projet de réforme des retraites prévoit de calculer le montant de la pension sur l'ensemble de la carrière, primes comprises.

Sandra Gaudillère

« Rien ne fait plus de mal aux travailleurs que la collaboration de classes. La lutte de classes, au contraire, est la base de l'unité, son motif le plus puissant. C'est pour la mener avec succès en rassemblant l'ensemble des travailleurs que fut fondée la CGT. Or la lutte de classes n'est pas une invention, c'est un fait. Il ne suffit pas de la nier pour qu'elle cesse : renoncer à la mener équivaut pour la classe ouvrière à se livrer pieds et poings liés à l'exploitation et à l'écrasement».

«La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !»

Henri Krasucki

Retraites : combattre la régression sociale

Le projet Delevoye-Macron porte en lui tous les germes de la régression sociale. Parce que le patronat n'a jamais accepté depuis sa création en 1945 ce système de protection sociale à la fois solidaire, collective, universelle et égalitaire, il n'a eu de cesse de vouloir l'affaiblir jusqu'à sa destruction.

De contre-réforme en contre-réforme, depuis 1993, notre système actuel appelé communément *«système par répartition»* s'est vu attaqué, avec des niveaux de pension affaiblis et l'âge du départ à la retraite de plus en plus retardé. Aujourd'hui, le gouvernement veut planter la dernière banderille pour en finir avec une retraite basée sur la répartition des richesses, insupportable pour le MEDEF et le gouvernement Macron ! Au nom du marché et par idéologie pure, ils remettent en cause le principe de solidarité qui fait la force de la protection sociale en France.

Tous et toutes seront concernées par le nouveau système par points, faisant des femmes et des agentes à carrière interrompue, les premières victimes.

Pour la CGT, ce projet est inacceptable, car profondément injuste et ne doit pas voir le jour. Elle ne négociera pas cette régression sociale et continuera à porter ses revendications pour améliorer notre système de retraite. La loi étant présentée au conseil des ministres dès janvier 2020 pour un vote au Parlement avant l'été, il y a urgence à stopper le gouvernement.

Le mouvement social qui a démarré le **5 décembre, date de la première journée d'action interprofessionnelle, doit s'amplifier pour défendre coûte que coûte nos retraites et les améliorer.**

Dossier coordonné par
Nadine Castellani Labranche, Patrick Désiré,
Jean-François Petit

La retraite par points : comment ça marche ?

Le régime de retraite actuel est un système par répartition (les actif·ves *«payent»* les retraites actuelles par leurs cotisations), fondé sur des régimes par annuité. Il y a trois logiques principales, celle du secteur privé (la pension est calculée sur les 25 meilleurs années), celle du régime public (calcul sur les 6 derniers mois de travail à partir du salaire indiciaire) et celle des non-salariés (minimum de base garanti puis prise en compte des revenus). C'est un système *«redistributif»*, qui est géré de manière paritaire par les partenaires sociaux.

Cotiser selon ses moyens Recevoir selon ses besoins

La philosophie du système actuel étant que chacun·e cotise selon ses moyens pour, le moment venu, avoir une retraite adaptée à ses besoins.

Le régime par points, est un système ***«contributif»***, dans lequel, d'après Jean-Paul Delevoye (Haut-Commissaire aux Retraites) : *«Un euro cotisé donne les mêmes droits quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé».* Les cotisations sont fixées (la part consacrée aux pensions) et c'est le niveau de pension qui doit s'adapter à l'équilibre du système. Ce qui est avancé, c'est une cotisation unique à 28,12% des revenus (à 40% pour le·la salariée et 60% de part patronale), une part de cette cotisation étant consacrée au financement mutualisé et *«solidaire»* et 25,32% de la cotisation à la retraite proprement dite. Cette cotisation sert à acquérir des points qui seront restitués, à un rendement défini, au départ à la retraite. Il n'y a aucune garantie ni visibilité sur le montant qui sera perçu, le calcul se faisant sur le salaire moyen de la carrière de la personne. Qui connait le salaire moyen qu'il ou elle touche durant sa carrière ?

Chaque personne aurait donc un compte individuel de points de retraite. Nous passerions d'un système collectif à un système individualisé, c'est toujours un système par répartition mais la philosophie de ce système est totalement différente puisque la notion de collectif en est, par essence, gommée.

Dans son rapport, le HCR, avance la notion d'âge pivot, âge (64 ans dans un premier temps) avant lequel une décote serait appliquée et après lequel il y aurait surcote. Le président MACRON semble plus favorable à la notion de temps de cotisation, mais dans les deux cas, le but visé est de faire cotiser plus longtemps les travailleur·ses.

De plus, le *«basculement»* d'un système à l'autre ne peut se faire du jour au lendemain, il y aurait, nécessairement une période de transition, voici ce que dit le rapport Delevoye ce sujet : *«Le schéma de transition ainsi présenté repose sur un mécanisme de valorisation au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système des droits constitués dans les régimes auxquels les assurés ont appartenu»*. Difficile de faire plus flou…

La notion de collectif gommée

La retraite par points serait donc un changement systémique, nous ne devons pas et nous ne pouvons pas laisser construire ce système.

Régime de retraite par points : que des perdant·es !

Les régimes de retraite par répartition, par points ou non, reposent sur les mêmes paramètres qui sont: le niveau des pensions, le niveau des cotisations et le temps de cotisation (âge de départ et/ou nombre de trimestres cotisés). S'il n'y a pas d'augmentation des cotisations et puisque le nombre de retraité·es augmentera plus vite que le nombre d'actif·ves, il est inéluctable qu'il y aura dégradation des conditions de retraite (temps de cotisation augmenté et/ou niveau de pension plus faible). Donc tout le monde ne peut qu'y perdre.

Une baisse des pensions généralisée

Le nouveau système serait basé sur l'ensemble des rémunérations, actuellement, pour les fonctionnaires, c'est le salaire indiciaire des six derniers mois travaillés qui est pris en compte pour le calcul de la pension. Dans l'Éducation nationale, le taux de primes moyen est d'environ 10% ; avec ces chiffres, des projections ont été faites dans le système par points (pour une carrière complète débutée à 24 ans avec accès au deuxième grade à 51 ans) qui montrent une baisse de plus de 20% des pensions par rapport au système actuel. Cette baisse, déjà substantielle, est une moyenne, elle est bien pire, par exemple, pour un·e Professeur·e des écoles (P.E.) que pour un·e enseignant·e *«lambda»* du second degré. En effet, un·e P.E. n'a que 5.5% de primes. De fait, à 62 ans sa pension serait de moins de 1300 € alors que celle d'un·e enseignant·e du second degré serait d'environ 1500 €.

Mais ces chiffres sont calculés à partir de carrières complètes, sans interruption, sans travail à temps partiel, sans tenir compte du fait que les femmes ont un déroulé de carrière moins favorable que les hommes…

Il est évident que toute interruption de carrière, arrêt maladie ou autre précarité auraient des conséquences directes sur le montant de la pension.

De plus, la réforme ne pourrait pas se mettre en place sans une période de transition. Aussi, quelqu'un·e qui serait à quelques années de la retraite au moment de la mise en œuvre d'une retraite par points serait moins impacté·e qu'un·e collègue qui débuterait sa carrière.

Donc les plus grand·es perdant·es seraient, les jeunes, les femmes et toutes celles et ceux qui auront eu une carrière non linéaire.

Ne les laissons pas nous imposer cette réforme injuste.

La retraite : un choix de répartition des richesses

La CGT revendique :

- un départ à la retraite à 60 ans à taux plein et un revenu de remplacement à 75 % du revenu net d'activité (calcul sur les 10 meilleures années ou les 6 derniers mois pour les fonctionnaires) avec pour minimum le SMIC à 1800 euros ;

- la comptabilisation des années d'études et de précarité chez les jeunes dans le temps de cotisation ;

- la prise en compte de la pénibilité des métiers et l'étendue des dispositifs de départ anticipé existants ;

- l'indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix.

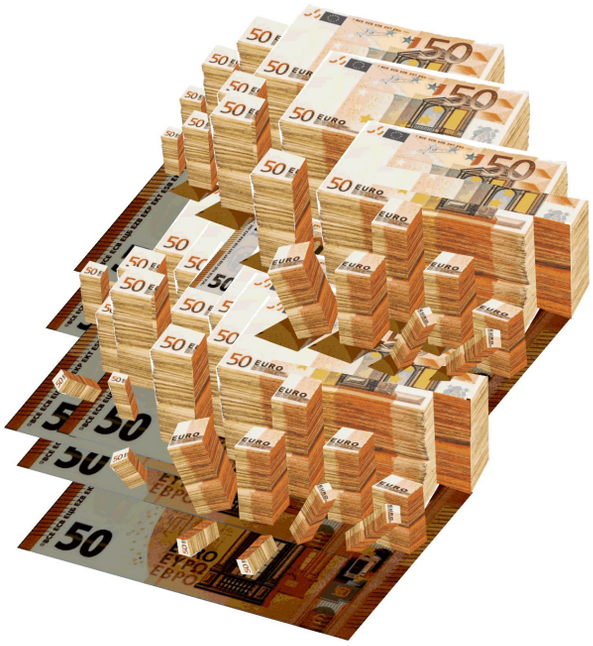
Des solutions réalistes existent, dès lors que l'on accepte d'augmenter les recettes consacrées à la retraite :

- en augmentant les salaires ! L'application de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes rapporterait 6,5 milliards d'euros en plus pour la Sécurité sociale ;

- en augmentant le taux de cotisation de 0,2 à 0,4 point par an, on assure de fait la pérennité du système ; cela représenterait en moyenne une augmentation de 1,60€ par mois pour les travailleur·ses et 2,40 € pour les employeur·ses ;

- en mettant fin aux exonérations de cotisations sociales patronales, cela rapporterait 20 milliards d'euros alors que notre économie bat des records en matière de distribution des dividendes…

- en taxant les profits financiers (cela rapporterait 30 milliards par an). Une politique résolument tournée vers l'emploi, les salaires, permettrait d'augmenter les recettes de la Sécurité sociale pour financer les retraites.



Marseille : un meeting unitaire et offensif !

Le 14 novembre 2019, plusieurs centaines de militant·es ont assisté à la Faculté Saint-Charles, à un meeting organisé par la CGT, la FSU, Solidaires, l'UNEF et la FSE, pour préparer la mobilisation contre la réforme des retraites à partir du 5 décembre. Quelques jours après l'immolation d'un étudiant lyonnais, Cedric Bottero, SG de la Ferc Sup Aix Marseille, et les représentant·es des syndicats étudiants dénoncent l'extrême précarité dans laquelle se retrouvent nombre d'étudiant·es et la généralisation de cette précarité à laquelle la réforme Delevoye-Macron va largement contribuer. Et Pierre-Marie Ganozzi, SG de la FSU 13, de constater que c'est la première réforme où tout le monde va y perdre sauf les banques !

Les mensonges du gouvernement comme «cette réforme sera plus juste et transparente, ou encore *«ce sera mieux pour les femmes»* n'ont pas échappé à Fredéric Michel, co-secrétaire de Solidaires 13, qui voit dans ce 5 décembre, enfin la possibilité de la convergence des luttes et propose de *«se préparer à l'action».*

Invitée, Samia, une représentante des Gilets jaunes, rappelle que le 17 novembre 2018 *«une goutte de taxe a fait déborder le vase»* et 52 semaines de lutte ont suivi et précise que l'AG des Gilets jaunes a décidé de rejoindre le mouvement de grève interprofessionnel du 5 décembre. Pour elle : *«il est temps d'aller récupérer ce qu'ils nous ont volé, et la victoire, c'est tous ensemble qu'on va aller la chercher.».*

Vers une convergence des luttes !

Enfin, Olivier Mateux, SG de l'UD CGT 13 annonce qu'à ce jour, dans le département, il y a 200 appels à arrêter le travail dont 60 avec grève reconductible. Dans ce combat, un seul objectif : la *"gagne"* avec abandon du projet car pour notre camarade *"c'est le moment de leur faire payer leur politique d'austérité"* et de conclure "on doit à la jeunesse un avenir meilleur, on a les moyens de le faire".

Pour la CGT, la régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !

Pour ne plus perdre sa vie à la gagner

58 C'est le chiffre annoncé par le ministère lors du CHSCT ministériel du 6 novembre dernier.
Il s'agit du nombre de suicides dans l'Éducation nationale en 2018-19. Un chiffre effrayant et froid.

Année 2019-2020 : **11,** déjà, depuis le début de l'année scolaire. C'est trop, beaucoup trop !

Pourtant, la souffrance au travail n'est pas une fatalité. Si le travail ne manque pas de nous mettre face à des difficultés, ce qui est normal, la souffrance survient quand les difficultés ne peuvent être surmontées, de manière récurrente, en raison de conditions de travail délétères : alourdissement de la charge de travail, diminution des marges de manœuvre, diminution de la capacité à donner du sens à son travail…

Agir est nécessaire

Des moyens existent pour agir avant qu'il ne soit trop tard, avant que les conditions de travail ne soient tellement dégradées et on ne se sente plus la force d'agir pour **rétablir des conditions de travail saines.**

Nous rappelons ici avec force qu'il est PRIMORDIAL d'écrire. Et au premier chef dans le Registre santé et sécurité au travail (RSST). En effet, **la loi est extrêmement protectrice pour les personnels : le travail ne doit générer aucune atteinte à la santé physique et morale des salarié·es.** Ainsi, il ne faut pas attendre d'être blessé·e pour écrire dans le RSST. Trébucher sur un fil électrique qui se trouvait au sol doit être signalé, même s'il n'y a pas eu, cette fois-là, de blessure ; de même que des difficultés organisationnelles récurrentes qui nuisent à un travail de qualité. Cela permet de se protéger, d'éviter une blessure éventuellement plus grave dans le futur et de placer l'administration face à ses responsabilités.

Le RSST est la mémoire de nos conditions de travail. C'est aussi un des critères utilisés par l'administration pour savoir ce qui se passe dans les écoles et établissements. Si rien n'y figure, rien n'existe. Toutes les souffrances que nous gardons en nous, pour compenser une organisation du travail défaillante, nuisent à notre santé. Et en ne les mettant pas par écrit, nous nions leur existence et les rendons invisibles pour l'administration.

Comment mettre l'employeur face à ses responsabilités si nous-mêmes nous censurons en ne portant pas à la connaissance de notre employeur les risques auxquels nous sommes confronté·es chaque jour ?

Il est primordial de penser *«collectif»*.

Écrire n'est pas facile. Un·e collègue, un·e représentant·e syndical·e, un·e membre du CHSCT peuvent nous aider à rédiger, ou à relire et amender un premier jet. De même, une situation problématique peut être signalée dans le registre par plusieurs collègues, chacun·e effectuant un signalement différent. Écrivons ensemble dans le RSST, ainsi, nous obligerons l'administration à prendre conscience et à agir !

Même dans ce contexte de disparition programmée des CHSCT, cela reste important car la préservation de notre santé au travail est toujours une obligation de notre employeur, avec ou sans CHSCT.

Emparons-nous des registres sans tarder !

Le collectif conditions de travail

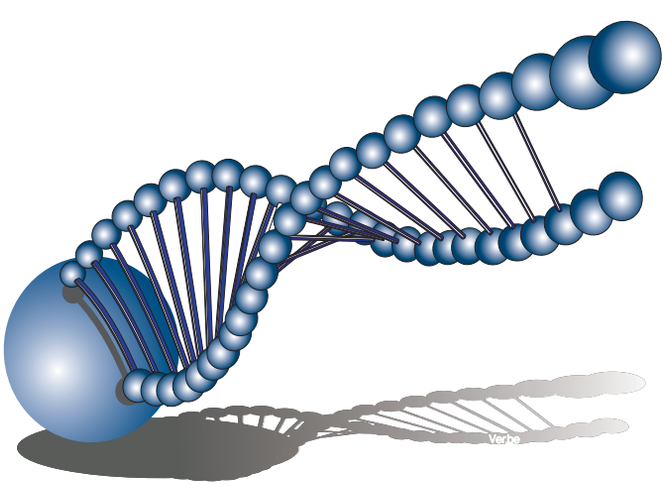
Errare «mutatum» est, perseverare diabolicum

Dixième annulation (conseil d'État, 4 octobre 2019, n° 416648, aux tables Lebon) de la note de service mutations 2018 pour le ministre de l'Éducation, par ailleurs professeur de droit public…

Mutation… jurisprudentielle ?

L'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit qu'une: *«Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, […], aux fonctionnaires handicapés [...] et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions [...] dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles, ainsi qu'aux fonctionnaires qui justifient du centre de leurs intérêts matériels et moraux [...] l'autorité compétente peut procéder à un classement préalable […] à l›aide d›un barème […] dans le respect des priorités [citées]. Toutefois, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices […] des critères supplémentaires établis à titre subsidiaire».*

Aux termes de l'article 3 du décret du 28 décembre 2016 relatif à la procédure d'édiction des lignes directrices : *«[elles] précisent les modalités de prise en compte de chacune des priorités de mutation [à] l'article 60 […], la prise en compte de l'un ou de plusieurs des critères subsidiaires [...] ne peut conduire, à durée d'ancienneté inférieure ou égale, au dépassement d'une ou de plusieurs priorités prévues [à] l'article 60».*



Il ressort de la note de service, que le barème ainsi établi est susceptible de conduire à ce que la candidature à la mutation d'un personnel ne pouvant se prévaloir d'aucune des priorités précède dans le classement celle d'un·e candidat·e bénéficiant d'au moins l'une de ces priorités. La note de service est donc irrégulière.

Trois ans : l'âge de déraison

Des lignes directrices académiques ne peuvent pas prévoir non plus une stabilité de poste de 3 ans pour un·e adjoint·e -gestionnaire, relevant des priorités de l'article 60, comme l'a appris le recteur de Caen qui : *«a pris motif, pour [refuser] demande de mutation, de ce qu'en poste depuis moins de trois ans au collège [M. B.] ne pouvait prétendre «participer au mouvement» de mutation 2018 [ajoutant] ainsi une condition […] liée à une ancienneté minimale sur le poste, que ne prévoit aucune disposition législative ou réglementaire»* (TA Caen, 10 juillet 2019, n° 1801730, défendu par la CGT).

Poste non pourvu, pas sans motif de… recours

«l'Éducation nationale s'est dispensée [...] d'indiquer les raisons précises [pour] refuser l'affectation sur l'emploi [...] vacant, [sans fournir] aucun motif, […] faute de nature à engager sa responsabilité [une condamnation de 6 000 euros]».

Cet arrêt, audacieux, de la cour administrative d'appel de Marseille (14 octobre 2019, n°17MA03704) ouvre potentiellement des perspectives de contestation d'autant plus que les commissions administratives paritaires viennent d'être privées de leur compétence en matière de mutation (art. 10 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique).

Philippe PÉCHOUX

Violences sexistes et sexuelles au travail : la CGT mène le combat !

80% des femmes disent être victimes de sexisme au travail, **20% de harcèlement sexuel au travail,** 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail. 70% des victimes disent ne pas en avoir parlé à leur supérieur·e.

Le protocole Égalité dans la Fonction publique entend, dans la mesure 15 de son axe 4, ***«Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail».*** C'est un début, mais il en faut encore beaucoup pour parvenir à un réel plan d'action efficace et protecteur pour les victimes.

L'enquête de la CGT Éduc'action

Parce que la CGT sait à quel point la violence vulnérabilise les femmes, les contraint parfois à quitter leur travail pour s'éloigner de l'agresseur, impacte leur santé physique et morale, les met dans une situation de précarité, déstabilise la cellule familiale… elle travaille à démontrer que la violence dans le cadre du travail n'est pas marginale et doit être prise en compte. La CGT a obtenu, en juin dernier, une norme internationale dans le cadre de l'OIT pour enjoindre les États à adopter ***«des mesures de protection des victimes dans le cadre de leur activité professionnelle».***

En prenant appui sur celle initiée par la CGT Éduc'action de l'académie de Créteil, la CGT Éduc'action lance une grande enquête nationale avec un triple objectif : **sensibiliser les salarié·es et les représentant·es des salarié·es, dégager des pistes d'action à partir de l'état des lieux, imposer la mise en place de mesures concrètes.** Elle s'adresse à l'ensemble des salarié·es de l'Éducation nationale, femmes et hommes. Elle a été envoyée via une infolettre sur les boites mail professionnelles et vous pourrez la retrouver sur nos différents canaux de communication. Les résultats seront communiqués début mars.

Sandra GAUDILLÈRE

La revue Travail Genre et Sociétés fête ses 20 ans !

Pluridisciplinaire et internationale, Travail, Genre et Sociétés poursuit plusieurs objectifs : inscrire la question de la différence des sexes au centre des sciences sociales du travail ; inviter à la réflexion sur le travail dans le champ des recherches sur le genre et décrypter, à partir des hiérarchies, des divisions et des segmentations qui parcourent le monde du travail, le statut des femmes et des hommes dans la société. Ce laboratoire d'idées et d'analyses nous intéresse particulièrement parce qu'il met en avant le fait que la recherche n'est pas neutre, elle est située, du point de vue des rapports de genres, de classes sociales et de l'intersectionnalité.

De plus ces chercheuses ouvrent leur colloque aux syndicalistes : Maryse Dumas (membre du bureau confédéral de la CGT de 1998 à 2009 puis membre du Conseil économique, social et environnemental pour la CGT) a fait cette année une intervention remarquée sur la manière dont la revue peut nourrir le syndicalisme. Les intervenant·es sont dans une démarche de recherche action, elles se penchent sur des sujets qui intéressent directement le syndicalisme : les femmes, le corps au travail, les politiques publiques, le droit du travail. Leur revue est une mine pour nous !

Pauline SCHNEGG

LOI FONCTION PUBLIQUE : mise à mort des commissions paritaires

La loi portant sur la transformation de la Fonction publique, rejetée unanimement par les syndicats de fonctionnaires, a été définitivement adoptée pendant l'été.
Elle bafoue les droits des fonctionnaires en imposant à ces dernier·ères une gestion libérale et remet en cause leur statut général.

En vidant de leurs compétences les instances représentatives, elle supprime le rôle tenu par les élu·es paritaires en matière de déroulement de carrière et de mutations. Ne resteront que les cas de recours, et donc des situations individuelles, au détriment de l'égalité de traitement. Fin de la transparence des carrières et place à l'arbitraire et au clientélisme !

Arbitraire et clientélisme

Les commissions paritaires (CAPN, CAPA, CAPD) ne contrôleront plus les actes de gestion sur la mobilité dès janvier 2020, ni sur l'avancement et les promotions à partir de janvier 2021.

La loi met en place des «Lignes directrices de gestion» (texte soumis au vote aux CTM de novembre et rejeté unanimement) qui seront déclinées au niveau académique.
La note de service relative aux mutations 2020 n'a donc pas été discutée avec le ministère.

Le ou la candidat·e à mutation est seul·e responsable de son barème, les groupes de travail ***«vœux et barèmes»*** étant supprimés. Il ou elle doit vérifier son barème lors de l'affichage sur I-prof et donc s'informer de la période d'affichage via la circulaire académique.
La tenue des CAPN, FPMN, CAPA, FPMA et CAPD est supprimée et les élu·es paritaires n'auront plus les projets de mouvement, ni les résultats.

Lors de la communication des résultats de mutation, pour assurer la ***«transparence»***, le ministère prévoit de donner des éléments, tel que le barème du ou de la dernier·ère entrant·e dans le département ou académie demandés, le nombre d'entrant·es et de sortant·es, … mais uniquement sur le premier vœu ! Pour les postes spécifiques (que le ministère entend développer), mystère, quelles informations ? Que communiqueront les académies ?

Les agent·es pourront faire un éventuel recours administratif (dans un délai de 2 mois) mais seulement sur les priorités légales de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984, en sollicitant un·e représentant·e désigné·e par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister (donc représentative au niveau du comité technique du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse pour l'inter ou au niveau du comité technique local pour les mouvements intra).

Ces nouvelles règles vont aussi alourdir considérablement les conditions de travail des collègues administratif·ves à la DGRH et dans les rectorats. Elles laissent les agent·es seul·es face à l'administration et à l'arbitraire des décisions. C'est la mise en place de l'individualisation des carrières prônée par le ministre de l'Éducation via sa ***«Gestion des Ressources Humaines de proximité».***

Les élu·es CGT seront toujours aux côtés des personnels pour faire valoir leurs droits !

Catherine Bartoli

Se référer au PEF mutations mouvement 2020 version papier ou numérique sur le site
www.cgteduc.fr onglets, carrières, mutations

Elèna Blond Ktorides Professeure des écoles

Eléna Blond est professeure des écoles et militante à la CGT Éduc'action

En 2006, elle réussit le concours de professeure des écoles après avoir été maitresse auxiliaire d'EPS puis conseillère en *«insertion»* au sein d'une mission locale. C'est dans cette structure qu'elle a adhéré à la CGT en 1998, déjà convaincue par les grèves de 95 et grâce au contact des *«profs d'ateliers CGT»* du LP Jean-Pierre Timbaud d'Aubervilliers. Depuis 1998, elle vit dans l'Allier où elle continue ses activités à la CGT.

Quelles sont tes activités à la CGT ?

J'ai commencé par un mandat de déléguée du personnel et déléguée syndicale. Je suis devenue une militante du SDEN 03, puis j'ai été co-élue comme secrétaire. Depuis 2013, j'ai accepté d'être secrétaire générale de l'union locale de Montluçon pour laquelle j'honore un deuxième mandat. Par ailleurs, je suis au bureau de mon UD, membre de la CE de la FERC et de la CE de l'UNSEN. Je fais partie du groupe national 1er degré et enfin du collectif santé et conditions de travail.

Je me partage donc entre un mi-temps en remplacement dans les écoles, l'union locale, le groupe national 1er degré et conditions de travail, l'activité académique 1er degré et AESH et les CE fédérales, de l'UNSEN et locales. Pour moi, il n'est pas possible de dissocier mon activité militante entre mon champ professionnel et les autres secteurs. C'est une alchimie complexe avec laquelle il faut composer entre la dose (importante) d'activité dans son champ et la capacité à faire le lien en aller-retour avec les revendications des camarades CGT hors Éducation nationale.

Quelle est la spécificité de ton investissement au sein du collectif santé et travail ?

Je débute dans le groupe santé et travail que je n'ai pas totalement investi pour le moment sans pour autant m'en détacher. J'ai accepté d'intégrer ce groupe suite au départ de camarades qui ont été à son initiative.

C'est une question qui me préoccupe depuis très longtemps que ce soit au sein de notre institution mais aussi plus largement. C'est pourquoi je me suis formée en suivant le niveau 1 proposé par la FERC et j'accueille, dans mon union locale, chaque année, les camarades de la FERC qui animent une formation travail et santé adressée à tou·tes les syndiqué·es et à laquelle assistent régulièrement des camarades de l'Éducation. Sur les questions de santé au travail il est très riche de pouvoir partager les expériences pour construire des stratégies communes qui arrêtent, freinent et transforment des pratiques qui nuisent à la santé des travailleur·euses.

Dans le 1er degré, nous avons mené une campagne sur la question du non-remplacement qui est souvent *«gérée»* par les collègues qui se répartissent les élèves dans leur classe. Au-delà du fait que cela pose un réel problème de responsabilité pénale de prise en charge d'élèves qui ne sont pas les nôtres, cela constitue un véritable danger. La surcharge d'élèves dans une même classe entraine des problèmes de vigilance, d'évacuation des lieux. Aussi, nous avons demandé que les enseignant·es complètent le RSST (Registre Santé et Sécurité au Travail) qui malheureusement est souvent mal connu de nos collègues PE.

Entretien réalisé par Pauline SCHNEGG

FERC : un congrès motivant

Le 13ème congrès de la FERC a eu lieu du 10 au 18 octobre à Carcans Maubuisson. Il a réuni 109 délégué·es dont 41 de la CGT Éduc'action. Témoignages de camarades qui ont vécu pour certain·es leur premier congrès fédéral.

Audrey Delize, SDEN 94, PLP Lettres histoire, 29 ans : la plus jeune congressiste !

Je ne savais pas ce qu'était un congrès fédéral. J'ai trouvé les textes très bien, notamment **la résolution 4** sur les discriminations. J'ai d'ailleurs fait partie de la commission d'amendements. Le fait de mettre dans les textes la question de l'égalité femmes hommes permet d'avancer sur ce point dans l'organisation.
Un autre moment du congrès a été une découverte : l'histoire du 17 octobre 1961.[1]
Enfin, je trouve que les motions sont utiles pour aborder certaines thèmes comme celui des femmes voilées.

Yannis Dumon, SDEN 59, étudiant salarié, le plus jeune congressiste !

Dans mon SDEN, nous avions préparé ce congrès en CE. Le point essentiel a été pour moi, l'adoption de l'amendement porté par mon SDEN sur la syndicalisation des étudiant·es et lycéen·nes dans la résolution 5.
La résolution 2 sur l'international m'a également intéressé : les syndicats doivent posséder les éléments nécessaires concernant la FSM, la CES et la CSI pour pouvoir se forger correctement une opinion.

Enfin, lors de ce congrès, malgré mon jeune âge, je me suis senti accepté et j'ai ressenti beaucoup de fraternité !

Jean-Michel Julia, SDEN 13, PLP, génie mécanique construction, premier congrès fédéral

Participer au congrès fédéral permet de découvrir d'autres problématiques mais on n'a pas toujours les clés pour comprendre tous les débats. Parfois les discussions hors séances sont plus éclairantes !
Je vois bien l'apport de la fédération sur des thèmes

comme l'international, mais cela me paraît moins évident pour la stratégie syndicale surtout que les différences et le poids des organisations se ressentent.

J'ai apprécié le travail en commission d'amendements (**résolution 4** sur les discriminations) car c'est un vrai moment de débat.

Sandra Gaudillère, SDEN 71, Professeuse documentaliste, nouvellement élue à la CE

Un congrès un peu épuisant, car les débats avec d'autres organisations demandent plus de concentration. J'ai accepté d'être candidate à la CE, pour m'investir dans l'interpro autrement que dans une UD ou une UL en découvrant d'autres champs professionnels.
Je souhaite en particulier lors de ce mandat participer au collectif femmes mixité de la FERC non seulement pour faire le lien avec la collective de la CGT Éduc'action mais aussi pour aider à faire bouger les lignes au sein de la fédération !

Marie Buisson, réélue secrétaire générale de la FERC

C'était un congrès motivant. Il a permis de confronter les points de vue et les analyses entre militant·es, entre organisations. Cela s'est fait de manière constructive, fraternelle et dans le respect des différences liées aux différents champs professionnels.

Nadine CASTELLANI-LABRANCHE

(1) Le 17 octobre 1961, la manifestation pacifique organisée par le FLN pour protester contre le couvre-feu imposé aux seuls Algériens et pour l'indépendance de l'Algérie, est violemment réprimée par les forces de police dirigées par le préfet de police Maurice Papon. Source INA

Élisabeth, tu nous manques

Nous pensons à toi et nous pensons à tes filles et petites-filles, à toute ta famille.
Nous pensons à Jean-Pierre.
Nous saluons ta mémoire, camarade. Nous saluons ta mémoire Zaza.

Tu avais la pédagogie chevillée au corps, tu as fait le bonheur de tellement plein d'enfants, de collègues, d'écoles.
Tu avais la passion des projets, tu rameutais et tu fédérais les énergies.
Tu as consacré une grande partie de ton temps, de ta vie, aux luttes politiques et syndicales, engagée permanente contre toute forme d'injustices. Tu étais si proche des plus démuni·es : sans-abris, chômeur·ses, précaires, migrant·es.

Que ce soit au SGEN-CFDT, au SguenRC, à la CGT Éduc'action, tu as défendu les conditions de travail des enseignant·es en tant qu'élue paritaire, tu as épaulé les personnels face à l'administration mais aussi et surtout tu clamais haut et fort ta liberté pédagogique, leur liberté pédagogique. Notre liberté pédagogique.

Tu as été aussi élue au niveau national, à Montreuil. Dans les conseils, les réunions, les congrès, tu as mis en avant, avec acharnement les positions qui prônent une pédagogie innovante pour une autre École, une École plus égalitaire.

Tu as participé aux premières commissions féministes au sein de la CFDT, puis à la CGT, à la confédération que tu as rejointe en 2004, après le renoncement CFDTiste à poursuivre la lutte contre la ***«contre-réforme»*** des retraites.
Militante de l'auto-gestion, de l'émancipation, de l'anti-hiérarchie tu rejetais toute forme de verticalité. Avec Sylvie et Laure vous formiez ***«les filles de la CGT»***, ***«drôles de dames»*** écumant collèges et lycées, passeuses d'ADN CGTISTE !
Comme il te fallait toujours avancer sans faire les mêmes choses, tu avais créé une radio, la radio de la CGT, interviewant nombre de camarades d'ici et d'ailleurs. Te souviens-tu du studio improvisé lors d'un congrès à Seignosse ?

Retraitée, tu as continué à militer au sein de la SNR, tu es devenue bénévole à Artisans Du Monde et tu as fondé, rue Vernier, la librairie «les mots du Monde»***, librairie associative et indignée, toujours active.***

Elizabeth, Zaza, femme indépendante, électrone libre, empêcheuse de végéter en rond, tu as croqué la vie à pleines dents, tu as fait c... ton monde mais avec quelle acuité ! Zaza, tu avais toujours une pensée solidaire, les soirs gris de réveillon, pour des personnes seules et tu t'arrangeais toujours pour qu'elles ne le soient plus, organisant un événement, une fête, un repas pour les accueillir et te joindre à elles : Zaza la joyeuse, la pêchue, la rockeuse !
Maintenant, nous sommes terriblement seul·es mais les souvenirs de ton visage, de tes coups de gueule, de ton sourire nous tiennent debout.

Nous te fêtons camarade Elizabeth et nous trinquons en ton honneur Zaza ! Et surtout, nous continuerons résolument à porter les combats qui furent les tiens et qu'en bonne pédagogue, tu nous as transmis.

Anne-Marie Martin

Les valeurs actuelles de l'acte II

Redoutant le grand mouvement social contre sa réforme des retraites, Macron agite, depuis la rentrée, le thème de l'immigration et du voile. Pour faire ***«peuple»***, il prétend parler au nom des classes populaires car ***«les bourgeois de centre-ville, eux, sont à l'abri»***. Mépris de classe et mensonge ! Le vote d'extrême-droite fait un carton dans des communes rurales qui n'ont jamais vu d'immigré·es, et reste en-dessous de la moyenne dans les quartiers populaires urbains. En singeant Sarkozy qui singeait Le Pen, Macron révèle que, si l'acte I de son quinquennat était ancré à droite, l'acte II l'est plus encore.

Xénophobie obsessionnelle

Alors que la loi Collomb de septembre 2018 entre en application, le gouvernement dégaine 20 nouvelles mesures pour ***«reprendre le contrôle de notre politique migratoire»***. À croire qu'il n'y en aura jamais assez pour faire oublier les conséquences désastreuses de la réforme de l'assurance chômage et la régression historique de la retraite par points. Les plus marquantes sont l'accès aux soins et les ***«quotas».***

L'instauration d'un délai de carence de 3 mois pour l'accès des demandeur·ses d'asile à la Sécurité sociale (PUMa) va aggraver leur état de santé et conduire à des prises en charge à un stade plus avancé. La mise en place de nouvelles entraves à l'ouverture des droits AME (Aide Médicale de l'État) pour les sans-papiers va finalement accroître le nombre de renoncements aux soins. À force d'hystériser le débat sur l'immigration, le député Guérini (LREM) a affirmé que des femmes sans papiers se faisaient financer par l'AME des prothèses mammaires à des fins esthétiques, intox immédiatement reprise par d'autres député·es (RN, Modem…), malgré un rétropédalage tardif. La santé publique n'est vraiment pas le problème de ce beau monde.

Les ***«quotas»*** professionnels ou ***«objectifs quantitatifs»*** visent à actualiser, à la demande du Medef, une liste de métiers en tension établie en 2008. Pour les libéraux, un·e immigré·e doit être utile aux exigences patronales. Sur les 255 000 titres de séjour délivrés en 2018, 33 000 seulement relèvent de l'immigration de travail.

Trois jours après l'attentat contre une mosquée à Bayonne, c'est à la revue d'extrême-droite Valeurs actuelles que Macron a réservé la parole présidentielle. Tout en prétendant se démarquer de cette revue, il confie qu'il est ***«obsédé»*** par l'immigration, que son ***«objectif»,*** c'est ***«de sortir tous les gens qui n'ont rien à faire là»***. Il dit avoir ***«beaucoup utilisé la carte Jean-Michel Blanquer»***. C'est sûr : quand Blanquer s'en prend à la FCPE pour une affiche montrant une mère voilée accompagnatrice scolaire et qu'il assène : ***«le voile n'est pas souhaitable»,*** c'est la FCPE qui défend la laïcité alors que le ministre la viole. Comme réaffirmé dans l'appel à la marche contre l'islamophobie du 10 novembre : ***«La lutte contre l'islamophobie comme de toute forme de racisme, d'antisémitisme et de xénophobie est un combat de toute la CGT !»***

Pablo Krasnopolsky

R

... R Comme Retraite

«Action de se retirer» (dictionnaire)

Cela peut désigner une action militaire ou celle d'un religieux... mais pour les salarié·es c'est avant tout le moment où cesse leur activité professionnelle. ***«On va pouvoir profiter de la vie»***. C'est vrai que depuis quelques mois ce sentiment de liberté, lorsque je me réveille plus tard que d'habitude, n'est pas désagréable...

Pour la lutte, pas de retraite

La retraite est souvent évoquée, la plupart du temps attendue, quelquefois redoutée. Elle suscite de l'enthousiasme... ***«à la retraite, je ...»*** mais signifie aussi que l'on a basculé vers le dernier tiers de sa vie. Le tiers d'une vie, ce n'est pas rien.

Pour la vivre dignement il faut que la pension perçue soit suffisante et pour cela il a fallu se battre, souvent, défendre ses droits. Une fois retraité·e, il faut continuer à le faire. Rien n'est définitivement acquis, le gouvernement a des idées.

Pour la vivre pleinement, il faut y arriver au maximum en bonne santé. Il y a là beaucoup d'inégalités, mais ne laissons pas de mauvaises conditions de travail trop nous abîmer.

Des jeunes collègues, mes propres enfants, me disent ***«de toute façon, je n'aurai pas droit à une retraite»***. Comment entendre cette inquiétude ? Pour moi, enfant du ***«baby-boom et des Trente glorieuses»***, la retraite a longtemps été perçue comme un moment de vie normal, que progrès de la médecine et luttes sociales permettraient de rendre toujours plus précoce et plus agréable !

Aujourd'hui, je sais que les conditions de vie dépendent du rapport de force Capital/ Travail. C'est vrai pour les salaires, c'est vrai pour les pensions, c'est vrai pour la santé. Du côté du Capital il n'y aura pas de cadeaux. Tout cela est brutal, comme l'est la lutte des classes.

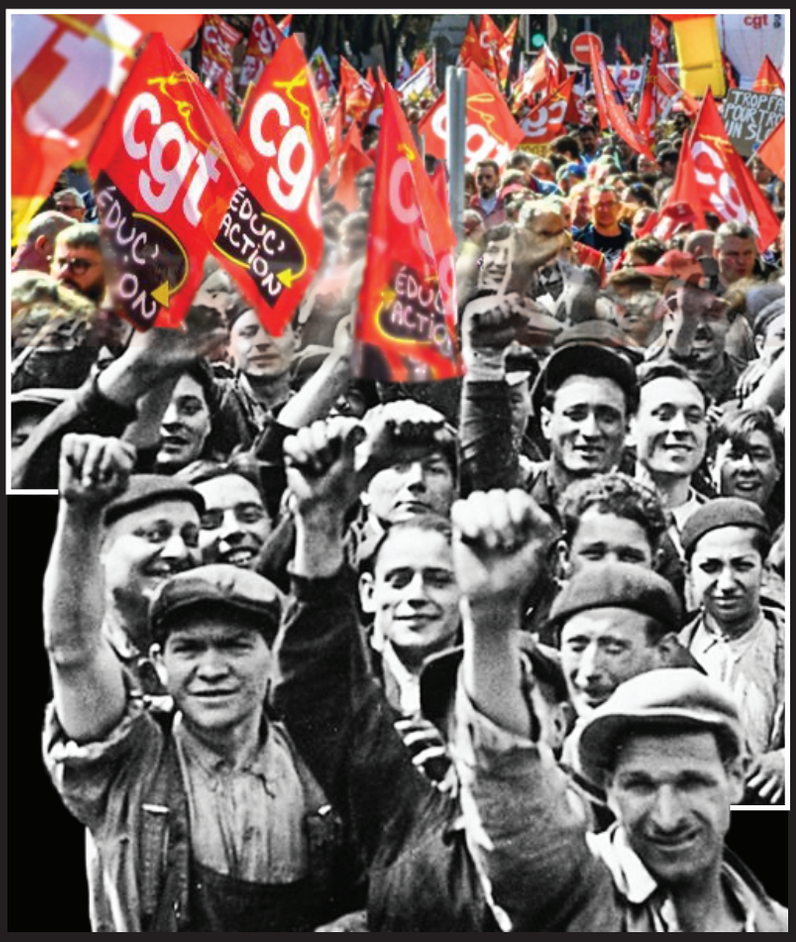
Pour conserver ce droit à la retraite, nous nous sommes battu·es, comme les générations précédentes l'ont fait pour le gagner.

Ne laissons pas les gouvernant·es tuer l'idée même de retraite par répartition qui repose sur des cotisations permettant le versement des pensions. La sécurité sociale construite dans l'après-guerre a fait ses preuves. Elle a sorti de la précarité, voire de la misère, des millions de ***«petites vieilles et petits vieux»***.

Mais ce n'est pas du goût du Capital qui préfère l'individualisation à la mutualisation et cherche toujours à augmenter sa part dans la répartition des richesses.
Comment comprendre le maximum de 14% de PIB que ce gouvernement prétend imposer (rapport Macron-Delevoye) et qui se traduirait par une baisse inéluctable des niveaux de pensions ? Où peut-on lire que le pourcentage de dividendes doit être contenu ?

Je serai dans la lutte avec des millions de salarié·es actif·ves ou retraité·es, pour améliorer les conditions de départ en retraite, les niveaux des pensions, pour empêcher que les femmes soient toujours les plus pénalisées. J'y serai pour que les jeunes puissent continuer à espérer ***«prendre un jour leur retraite»***. Pour la lutte, pas de retraite.

Alain VRIGNAUD,
PRÉSIDENT DE L'INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE FERC-CGT



Retraites : combattre la régression sociale

«La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !»

Henri KRASUCKI