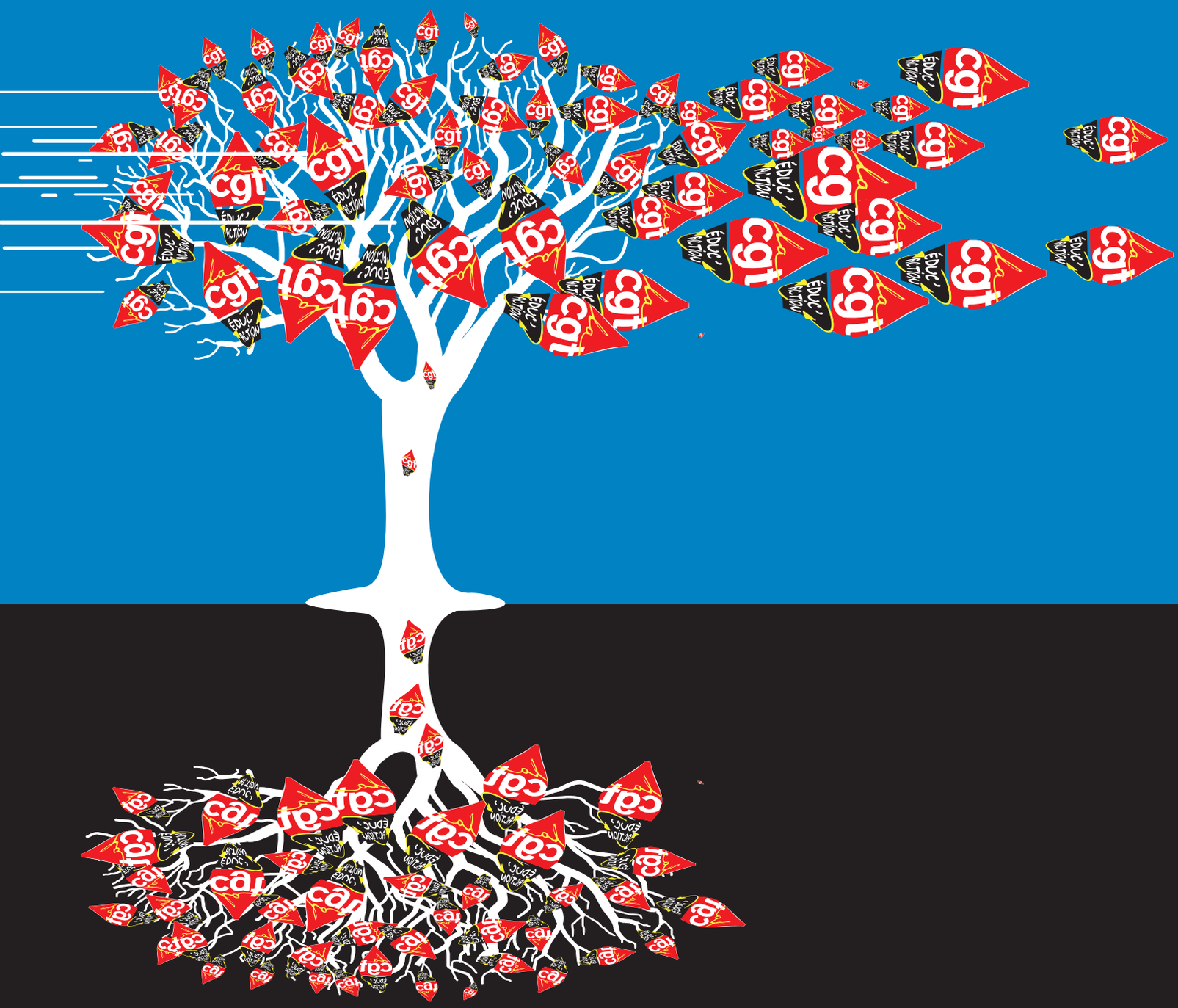
PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION

PEF

la cgt

ÉDUC' ACTION



Se syndiquer : rejoindre l'action collective !

FÉVRIER 2020
N° 162
Prix 1 €

p. 2 : Actualités : Quand l'enfumage devient une stratégie

p. 3 : Édito

p. 4 : Réforme Blanquer du lycée

p. 5 : Blanquer amende à la marge sa réforme

p. 6 : Direction d'école : la CGT Éduc'action est dans le vrai !

p. 7 : GAR aux abus et aux dérives !

p. 8 : La disparition du Diplôme Intermédiaire se confirme. Toujours moins pour les contractuel·les GRETA et CFA

p. 9 : Coupe sombre dans le budget alloué aux fonds sociaux

p. 10 : Le combat contre la précarité
Concours en fin de M2 : l'excellence selon le ministère

p.11 à 14 : DOSSIER – Se syndiquer : rejoindre l'action collective !

p. 15 : Retour sur une victoire et un combat syndical inédit dans l'académie d'Aix-Marseille

p. 16 : Non-remplacement dans le 1er degré. Quelle riposte ?

p. 17 : Création d'une Collective en Haute-Garonne
Grenelle contre les violences conjugales : peut mieux faire

p. 18 : Fonction publique : casser un peu plus le statut !

p. 19 : Rencontre : Claude Cadot

p. 20 : La Paix, la Guerre, la France, le Président, l'École et la solidarité

p. 21 : Solidarité
Retraité·es : la continuité syndicale, pourquoi ?

p. 22 : La régularisation des travailleur·ses sans-papiers, c'est aussi bon pour les retraites

p. 23 : S comme Syndiqué·e

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**

Quand l'enfumage devient une stratégie

Alors que les mobilisations dans toute la France restent depuis un mois à un niveau exceptionnel, le gouvernement s'entête à imposer la réforme des retraites par points.

Le 11 décembre 2019, les annonces d'Édouard Philippe ont cristallisé tous les mécontentements avec l'apparition de la notion d'âge pivot qui représentait, pour les syndicats d'accompagnement, comme la CFDT et l'UNSA, la ligne rouge à ne pas dépasser. Se mettre à dos ces syndicats était-il, de la part du gouvernement, une erreur politique, une erreur de communication ou un calcul stratégique ? En annonçant le retrait provisoire de l'âge pivot et dans la foulée une conférence sur le financement des retraites, le gouvernement a feint, avec la complaisance de certains médias, d'avoir fait un grand pas vers un compromis.

En réalité, toute cette communication autour de l'âge pivot n'est rien moins qu'un marché de dupes et, avant tout, un calcul stratégique pour démontrer, aux yeux de l'opinion publique, que les salarié·es en lutte n'ont plus de raison de poursuivre la grève. Les salarié·es l'ont bien compris : l'âge pivot n'est pas le principal problème. Car dès le 05 décembre, les mobilisations ont été d'une ampleur exceptionnelle, notamment dans des secteurs comme la SNCF, la RATP et l'Éducation nationale.

La conférence sur le financement est aussi une mascarade puisqu'elle doit se faire sous les conditions fixées par le Premier ministre : pas de hausse des cotisations sociales pour ne pas froisser le Medef. ***«Aux partenaires sociaux»*** de trouver un accord ! À défaut, le gouvernement reprendrait la main… au risque de remettre l'âge pivot. Tout ça pour ça ?

Le gouvernement, en imposant cette réforme a fait un choix de société tout en égratignant les organisations syndicales qu'il méprise profondément. La CGT a eu un positionnement clair sur le danger que représentait cette réforme de retraites à points et s'est impliquée dans la construction du rapport de force. Si le gouvernement reprend à sa charge l'expression ***«il faut savoir terminer une grève»***, les grévistes lui répondent qu'ils et elles sont fières de savoir dire NON à une réforme injuste et inacceptable pour toutes et tous.

Isabelle Vuillet

Patrick Désiré, secrétaire général

Un combat de société

Depuis le 5 décembre, un conflit social d'une ampleur exceptionnelle traverse notre pays.
Le gouvernement a engagé une réforme idéologique en prétendant qu'il était indispensable de faire une réforme des retraites pour les générations futures. Il évite ainsi soigneusement le vrai débat sur la répartition des richesses produites en France.

Le discours du pouvoir tente de faire croire que le nouveau système serait plus équitable, mais les membres du gouvernement sont incapables de répondre honnêtement à des questions élémentaires comme préciser ce que serait une carrière complète, le montant de la pension ou l'âge de départ d'un·e agent·e.

Des négociations en trompe l'oeil ?

Autant d'incertitudes ont conduit une majorité de la population à rejeter le projet du gouvernement. Pourtant celui-ci s'obstine à vouloir l'imposer sans aucune inflexion.

Pour y parvenir, le gouvernement fait semblant d'engager des négociations avec les organisations syndicales mais refuse concrètement toute discussion sur les principes du nouveau système.

Pour la CGT, les principes de cette réforme par points sont inacceptables car ils vont paupériser l'immense majorité des salarié·es et représentent une profonde remise en cause de notre modèle social hérité du programme du Conseil national de la Résistance.

En utilisant de façon cynique l'impact désastreux qu'aurait la réforme par points sur les personnels de l'Éducation, Jean-Michel Blanquer fait le lien entre une hypothétique revalorisation des salaires et des modifications de nos métiers.
Les hausses possibles de salaires, proposées par le ministre, se feraient sous forme de primes ce qui entrainerait, à terme, un décrochage de nos salaires par rapport au SMIC et un effondrement de notre pouvoir d'achat.
La rémunération d'un·e professeur·e après 10 ans de carrière passerait de 1,65 à 1,12 fois le SMIC, soit une perte de 32% par rapport au SMIC.

Jean-Michel Blanquer maintient le plus grand flou sur la nature des mesures compensatoires qu'il entend nous imposer, les renvoyant à des négociations en trompe-l'œil qui dureraient jusqu'aux vacances d'été.
Le combat qui est engagé va bien au-delà de la seule question des retraites. Il s'agit bel et bien d'une confrontation majeure entre deux modèles de sociétés.

Réforme Blanquer du lycée

La réforme tant vantée par Blanquer pour réduire les inégalités ne semble pas couronnée de succès aujourd'hui. En effet, selon les chiffres du ministère (note de la DEPP de novembre 2019), le constat de rentrée en première, cette année, ne bouscule pas les grands équilibres et fait apparaitre les mêmes lignes de clivage, les amplifiant même parfois. Rappelons qu'à la rentrée 2018, 52% des élèves entrant en première générale choisissaient la série S, 34% la série ES et 14% la série L.

Une réforme pour rien ?

La prédominance des enseignements scientifiques n'est pas remise en cause

Ce sont en effet les trois spécialités scientifiques qui occupent les premières places parmi les sept spécialités normalement présentes dans les lycées. La spécialité de mathématiques est choisie par 69% des lycéen·nes, celle de Physique-chimie par 47% et SVT[1] par 43%. La triplette *«maths physique SVT»* est d'ailleurs la plus choisie (28%) par les élèves, devançant de loin les autres triplettes avec plus de 20 points d'écart sur la deuxième triplette HGGSP[2]/Maths/SES[3] (8%).

Des écarts entre les sexes toujours marqués

À la rentrée 2010, les filles représentaient 45% des élèves de première S. À l'inverse, elles représentaient 79% des élèves de première L et 62% des élèves de première ES. Les choses n'ont pas tellement changé malgré la réforme puisque les écarts les plus forts se font sur les spécialités Mathématiques (choisies par 61% des filles et 78% des garçons), Physique-Chimie (choisie par 39% des filles et 56.5% des garçons) et HLP[4] (choisis par 25% des filles et 9% des garçons). Si l'on prend les triplettes les plus *«littéraires»*, les filles sont surreprésentées que ce soit pour HLP/SES/HGGSP (85% de filles) ou HLP/HGGSP/LLCE[5] (79%).

Le choix de sortir les mathématiques du tronc commun va donc encore renforcer à la fois la sélection des élèves mais aussi l'idée que les études littéraires sont plutôt féminines tandis que les études scientifiques sont plutôt masculines.

Le choix des spécialités est un marqueur social

Là encore, les spécialités scientifiques montrent un clivage assez net. En effet, si l'on prend l'exemple des mathématiques, 76% des enfants de classes sociales très favorisées les ont choisies contre 62% seulement des classes sociales défavorisées. On remarque la même tendance avec la physique-chimie choisie par 52% des classes sociales très favorisées contre 41% des classes sociales défavorisées.

À l'inverse, les spécialités issues des sciences humaines ou littéraires sont marquées par un choix plus important de la part des enfants des classes sociales défavorisées. C'est le cas par exemple de la spécialité HLP (22% pour les enfants de classes sociales défavorisées contre 14% des enfants des classes sociales favorisées) ou LLCE (32% contre 24.5% respectivement).

Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si on retrouve une accentuation des choix scientifiques dans l'enseignement privé. C'est le cas des mathématiques choisies par 73% des élèves du privé contre 69% dans l'enseignement public.
Au final, cette réforme n'a pas été conçue pour réduire les inégalités déjà existantes dans le système éducatif. Manifestement, elle les prolonge et en faisant le lien avec Parcoursup, on voit bien comment le lycée de demain, à l'inverse de celui que nous prônons, sera celui d'une sélection et d'une reproduction sociale accrue.

Samuel Serre CGT

1 Sciences de la Vie et de la Terre
2 Histoire Géographie Géopolitique Sciences Politiques
3 Sciences économiques et Sociales
4 Humanités Littératures Philosophie
5 Langues Littérature et cultures étrangères

Blanquer amende à la marge sa réforme

Alors que la colère monte dans les LGT contre sa réforme, en particulier contre la mise en oeuvre précipitée et improvisée des E3C, Blanquer fait des annonces sur tout sauf les E3C.

Suite aux remontées sur les contenus trop ***«littéraires»*** de la spécialité Langues, littératures et cultures étrangères, le ministre annonce une spécialité ***«anglais monde contemporain»*** plus adaptée selon lui ***«aux différents contextes professionnels»***. On imagine que les enseignant·es des autres langues vivantes sauront apprécier !
En Français, le ministre limite les dégâts en acceptant que les programmes de première ne soient plus renouvelés par moitié chaque année mais par quart et que, dès cette année scolaire, les élèves n'aient plus à étudier qu'entre 20 et 24 textes (au lieu de 24) en première générale et entre 13 et 16 en première technologique (au lieu de 16).

La logique de casse des cadres collectifs

En revanche en réponse à la critique unanime d'une spécialité maths bien trop exigeante pour les élèves qui la choisissent (par obligation au vu des attendus de sélection en licence), Blanquer refuse d'inscrire les maths dans le tronc commun comme l'exige, entre autres, la CGT Éduc'action. Il se contente d'annoncer l'obligation d'offrir l'option maths complémentaires en Terminale (pour celles et ceux abandonnant la spécialité en fin de première). La question demeure alors de savoir si les établissements verront leurs DGH abondée pour la créer ou s'il faudra rogner sur les dédoublements et autres dispositifs !

Enfin, Pierre Mathiot, inspirateur de la réforme et pilote de son comité de suivi (dans lequel la CGT Éduc'action a refusé de siéger) s'était auto saisi de la difficile tenue des conseils de classes là où des chef·fes d'établissement zélé·es ont poussé la logique de la réforme à son comble en multipliant les enseignant·es d'une même classe.

C'est donc dans sa logique de transformation du lycée en mini université que Pierre Mathiot et son comité de suivi ont fait des propositions au ministre qui s'est empressé de les suivre.

Les conseils de classes du cycle terminal seraient ainsi précédés par des conseils de spécialités et les professeur·es principaux·ales deviendraient des ***«professeurs référents d'un groupe d'élèves»*** (on ne sait pas si tout·es toucheraient la part modulable de l'ISOE).
Cela consisterait à casser partout les groupes classes et modifierait fondamentalement les missions des professeur·es principaux et principales.
Le ministre continue donc à détruire très tranquillement les cadres collectifs.

Sur le lycée, comme sur le reste, le ministre reste décidément sourd à la colère des personnels.

Michaël MARCILLOUX

Direction d'école : la CGT Éduc'action est dans le vrai

La seule réponse apportée par le ministère suite au suicide de notre collègue Christine Renon est, pour le moment, l'envoi d'un sondage à destination des directeur·trices d'école afin qu'ils·elles s'expriment sur leurs conditions d'exercice. La CGT Éduc'action avait fait remarquer que cette initiative était inutile car tout le monde connait la situation de ces personnels et que des mesures concrètes et immédiates ont déjà été avancées lors des concertations ministérielles tenues depuis deux ans.

Prendre des mesures concrètes

Ce sondage, réalisé du 13 novembre au 1er décembre derniers, a été rempli par environ 29000 personnes (pas tou·tes directeur·trices d'école), correspondant à la photographie des écoles en France (47% moins de 5 classes, 41% de 5 à 10 et 12% plus de 10 classes). Ces réponses sont donc significatives.

Les réponses et le constat dressé sont sans appel

C'est un métier chronophage (dixit le MEN) qui déborde très largement sur les temps d'enseignement. 46% des personnels estiment leur temps de travail de direction à plus de 11h hebdomadaires. Pour y faire face, les collègues demandent expressément un allégement de service avec une augmentation du temps de décharge, une simplification des tâches exigées par leur administration et de l'aide pour accomplir toutes les missions existantes (portail, téléphone...). Les collègues sont 87% à vouloir utiliser comme bon leur semble leurs 108h hors de la classe pour gérer au mieux les écoles. Une très forte demande de formation, y compris en droit, est aussi apparue ainsi qu'un besoin de partager régulièrement les expériences entre collègues.

Pour la CGT Éduc'action, le constat et les demandes étaient connus depuis bien longtemps. Si le ministère se félicite de l'absence des mots «malaise» ou *«souffrance»* dans les réponses, il ne peut nier les évidences et doit désormais répondre rapidement et favorablement aux attentes des personnels. Plus que jamais, comme le répète notre organisation depuis des années, on a besoin de réintroduire du lien dans les équipes, un partage des tâches et des missions, des temps de décharge collectifs pour y parvenir, de la liberté pédagogique et des personnels administratifs statutaires dans les écoles pour fluidifier les choses.

Un camouflet pour le ministre : le refus du statut hiérarchique

Le ministre, et certaines organisations syndicales, portent conjointement l'idée d'un statut hiérarchique de direction d'école comme réponse aux maux des collègues. Cette position n'est portée que par 11% des personnels et n'émane d'ailleurs que des très grosses écoles urbaines où les collègues sont déjà déchargé·es complètement. Pourtant, il est fort à craindre que le ministre persiste et tente d'imposer son projet managérial.

Nous continuerons donc de porter nos justes revendications sur la direction d'école lors des prochaines réunions du Comité national de suivi sur la question. Plus que jamais, les résultats du sondage nous y obligent !

Jérôme SINOT

GAR aux abus et aux dérives !

Afin de faciliter l'accès aux ressources numériques dans les établissements tout en protégeant les données personnelles des élèves et personnels, le ministère de l'Éducation nationale a lancé en 2017 un *«gestionnaire d'accès aux ressources»* ou GAR.

Intéressant sur le papier, ce dispositif est l'objet d'une mise en œuvre symptomatique des dérives constatées à maints égards dans l'Éducation nationale, notamment en matière de respect envers les personnels. Alors que déjà dans plusieurs académies dites *«pilotes»* on relevait des abus dans ce dossier, son déploiement national depuis septembre 2019 ne fait que renforcer les inquiétudes. C'est la prise en charge de ce dossier par les délégations académiques au numérique éducatif (DANE) et par les inspecteur·trices Établissement Vie scolaire qui pose question, sur deux aspects.

Désignation arbitraire des professeur·es documentalistes

Dans la communication faite auprès des chef·fes d'établissement, des référent·es numériques et des autres personnels, le GAR apparaît comme un dispositif obligatoire. Pourtant, il n'en est rien. L'arrêté du 18 décembre 2017 précise bien que ce traitement de données à caractère personnel *«peut être mis en œuvre»* dans les établissements scolaires (art. 2), et le site officiel consacré au GAR affirme bien son caractère facultatif, avec la nécessité d'échanges et de concertations dans les établissements. On peut même estimer que ce dispositif suppose un vote en Conseil d'administration. Dans les faits pourtant, ainsi dans l'académie de Strasbourg, les professeur·es documentalistes ont été désigné·es d'office pour gérer ce dispositif non obligatoire. Dans l'académie de Lyon, cette année, la DANE demande de désigner un·e délégué·e au GAR, une *«nomination arbitraire»* totalement assumée…

La hiérarchie estime ici ou là que c'est une mission qui revient aux professeur·es documentalistes, sans réflexion préalable, sans concertation, et sans rémunération supplémentaire. Le prétexte ? La notion de *«politique documentaire»* qui, dévoyée, permet en somme de faire faire à ces professionnel·les de catégorie A, tout et n'importe quoi, et donc en l'occurrence la gestion de codes d'accès à des ressources, sans réflexion intellectuelle ni démarche pédagogique. Il n'en va pas autrement de la gestion des manuels scolaires qui, si elle ne revient pas à des enseignant·es certifié·es en documentation, est toujours un dossier qui leur est imposé.

La CGT appelle tou·tes les professeur·es documentalistes, de même que tout autre personnel, à refuser leur désignation en tant que délégué·e au GAR, si cette fonction n'est pas accompagnée d'une lettre de mission et d'une rémunération. Le principe même de cette fonction, toutefois, pose problème. C'est admettre l'absence de personnels associés à ce type de travail, en matière de gestion et de maintenance informatique. C'est un problème qui, s'il est actuellement dévolu aux collectivités territoriales, pose souci quasiment partout, sans aucune solution proposée malgré des années de constats accablants.

Florian Reynaud

La disparition du Diplôme Intermédiaire se confirme

Suite à la Loi Pénicaud, le BEP ne sera plus inscrit au RNCP[1] : l'administration veut donc faire évoluer le Diplôme Intermédiaire. Trois possibilités sont à l'étude :

- **la suppression du Diplôme Intermédiaire ;**
- **des épreuves partielles de Bac Pro.** Mais avec des épreuves anticipées en 1ère pro, il y a risque de disparition de matières en Terminale. Hypothèse a priori, abandonnée par le ministère ;
- **une *«attestation intermédiaire»* du Bac pro** à partir des notes du livret scolaire de l'année de 1ère. Cette option tient la corde…

L'attestation intermédiaire

Pour cette *«attestation intermédiaire»*, le ministère parle de diplôme, mais ce ne sera, en fait, qu'une simple attestation. Pour la CGT, ce diplôme doit être reconnu en tant que qualification et permettre sa reconnaissance dans des grilles de classification.

L'épreuve de Français et d'Histoire-Géographie, la dernière épreuve ponctuelle du BEP disparaîtrait, pour des raisons d'optimisation budgétaire. C'est la fin du cadre national. L'équipe pédagogique émettrait un avis et le·la chef·fe d'établissement délivrerait l'attestation. Avec les CCF, on connait déjà toutes les logiques de pressions internes dans les établissements notamment pour améliorer les taux de réussite.
En janvier-février, il y aura une consultation sur les projets de textes, pour une présentation au CSE vers mars et une application dès la rentrée 2020.

Yannick BILIEC

1RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

Toujours moins pour les contractuel·les GRETA et CFA !

La loi *«Pour la liberté de choisir son avenir professionnel»* modifie les modalités de la formation professionnelle et particulièrement celles de l'apprentissage. Par un décret publié en 2019 la mission de l'apprentissage est étendue aux GRETA, alors que celle-ci est déjà assurée par des CFA publics, au sein de l'Éducation nationale.

Invoquant les nouvelles obligations à partir de janvier 2020, certains rectorats font le choix de créer des GRETA-CFA en intégrant les CFA aux GRETA. **Ces entités vont imposer une mutualisation de leurs services et pour les personnels, dont plus de 90 % sont non-titulaires, une modification de leur contrat.**

De nombreux personnels de CFA comme des GRETA se voient ainsi contraint·es d'accepter une redéfinition de leur temps de travail annuel, de leurs missions ou de leurs cadres d'emploi. **Les enseignant·es de CFA qui font actuellement 648 heures annuelles voient leurs obligations portées à 810 heures comme les personnels GRETA, et les administratif·ves voient leur durée de contrat réduite, quand ils·elles ne sont pas licencié·es.** Dans les GRETA, on assiste à de nombreux non-renouvellements de contrats.

Les bouleversements inhérents à la transformation de l'apprentissage ne justifient ni ces modifications, ni l'insécurité professionnelle dans laquelle ils et elles sont plongé·es.

C'est pourquoi **la CGT Éduc'action a réuni une intersyndicale nationale qui s'est adressée au ministre par courrier. Cet alignement par le bas est inacceptable ! L'heure est à la mobilisation des personnels afin que leurs conditions de travail soient améliorées au lieu d'être, une fois encore, alignées sur le moins-disant !**

Catherine PRINZ

Coupe sombre dans le budget alloué aux fonds sociaux !

Non, Monsieur le ministre, votre politique n'est pas sociale !

Aujourd'hui, on dénombre 1,2 million d'enfants pauvres en France soit 10% d'élèves, chiffre qui n'a pas baissé depuis 10 ans. Cette pauvreté est économique, mais elle a un impact social et joue aussi sur la réussite scolaire des élèves.

1,2 million d'enfants pauvres en France

Monsieur le président l'a dit, «*l'école doit être un creuset de notre République, avec une attention particulière aux territoires les plus fragiles, les inégalités depuis 30 ans ne cessent de progresser selon l'endroit de sa naissance, de sa famille, de l'école fréquentée [etc.]*» et pour Monsieur Blanquer «*l'accompagnement social est l'une des clés de la réussite de toutes et tous les élèves*».

Pourtant notre ministre a décidé de réduire de moitié le budget alloué aux fonds sociaux passant de 59 millions à 30,2 millions pour 2020.

Cette aide est un droit pour les élèves et elle n'est pas superflue. Elle permet à certain·es élèves, les plus pauvres, de partir en voyage scolaire, de déjeuner à la cantine, d'aller en cours avec le matériel demandé, etc.

Peut-on mesurer l'impact de l'humiliation subie par un·e élève qui ne peut pas partir en voyage scolaire ?

Peut-on imaginer le courage de certaines familles pour demander et accepter cette aide car c'est mettre en avant qu'à un moment donné en tant que parents, vous ne pouvez pas subvenir aux besoins de vos enfants ?

Et pourtant, les plus démuni·es ont, eux ou elles aussi, leur dignité et demander une aide peut être une

humiliation de plus. Cette aide n'est pas superflue quand on sait que l'échelon maximum attribué pour les bourses nationales au collège est de 450 euros par an soit 2 euros par jour et par élève sur l'année scolaire.
Cette aide, c'est aussi souvent le moyen notamment pour les assistant·es sociaux·ales de rencontrer les familles, de mettre à jour d'autres difficultés et de les accompagner.

Malgré cela, notre ministre ne voit que les reliquats de ces fonds sociaux, sans se poser la question de leur existence. Alors voici quelques éléments de réponse. Depuis plusieurs années, il n'y a aucune création de poste d'assistant·es sociaux·ales, de CPE ou encore d'infirmier·ères scolaires, personnels indispensables au repérage des difficultés sociales, et donc, peu ou pas d'informations transmises aux équipes éducatives, aux élèves et à leurs familles. Là où le service social est présent, là où le volet social apparaît dans les projets d'établissements, là où les commissions ***«fond social»*** existent, alors les fonds sociaux sont utilisés et soutiennent ponctuellement des élèves dans leur scolarité.

La CGT Éduc'action, dit non aux économies sur les crédits destinés aux plus démuni·es et demande au minimum le maintien du budget alloué aux fonds sociaux ainsi que la revalorisation des bourses nationales des collèges et lycées permettant l'accès aux droits communs à un plus grand nombre de familles.

Karine Riou

Le combat contre la précarité

Alors que dans l'Éducation nationale, tous les corps sont touchés par la précarité (enseignant·es, vie scolaire, AESH, administratif·ves, infirmier·ères...) le gouvernement veut amplifier ce recours massif aux emplois non titulaires. C'est bien un des objectifs de la loi dite de *«modernisation de la Fonction publique»* promulguée début août.

Contre le contrat de projet

L'extension du recours au contrat est un coup de plus contre le statut général qui prévoit que les emplois publics soient pourvus par des fonctionnaires. Sous couvert de *«liberté des managers»*, de *«souplesse»*, il s'agit de donner plus de marges aux managers locaux en proposant des recrutements encore plus précaires et jetables tel le *«contrat de projet»*. Ce CDD ouvert à des contractuel·les, des salarié·es de droit privé et des fonctionnaires, n'ouvre aucun droit ni à la CDIsation ni à la titularisation ! Conclu pour une durée minimale d'un an et maximale de six ans, il revient sur l'idée même de service d'intérêt général et d'emploi permanent régi par un statut.

Le gouvernement a vendu sa loi en prétendant qu'elle créait de nouveaux droits pour les contractuel·les comme l'indemnité de précarité. Ses conditions d'attribution sont si drastiques (pour les CDD de moins d'un an et pour de si faibles salaires) qu'elle n'est aucunement un droit, juste un prétexte pour exploiter plus et payer toujours moins les non-titulaires, en tirant vers le bas les salaires et droits de tou·tes.

Pour la CGT Éduc'action, le combat contre la précarité est un combat d'urgence pour l'ensemble des salarié·es: gagner des droits pour les précaires, la titularisation de tou·tes, ce sont aussi des garanties pour tou·tes les fonctionnaires et usager·ères du service public.

Yvon-Yvan Barabinot

Concours en fin de M2 : l'excellence selon le ministère !

Le ministère a confirmé lors d'une réunion en novembre le recul en fin de master 2 du concours d'accès au corps des enseignant·es.

Dès 2022 donc, le concours comportera deux épreuves d'admissibilité et deux d'admission. L'admissibilité se fera à partir de deux épreuves écrites distinctes en fonction du niveau d'enseignement. Une note éliminatoire de 5/20 s'appliquera aux écrits. Pour l'admission, ce seront deux épreuves orales. La répartition du poids des épreuves sera de 30% pour l'écrit et de 60% pour l'oral.

Le second oral évaluera la motivation du·de la candidat·e, sa connaissance de l'environnement et des enjeux du service public de l'Éducation, sa capacité à incarner, à verbaliser les valeurs de la République et à se positionner en fonctionnaire.

Il s'agit d'un *«entretien d'embauche»* ni plus ni moins ! On retrouve là, la volonté du ministère de reprendre la main sur les personnels.

L'entretien d'embauche

Alors que nous dénoncions le concours en M1 en raison de la surcharge de travail des étudiant·es, en 2 ans, il s'agira de se préparer au métier, au concours, d'être en capacité de prendre la classe, en plus de rédiger un mémoire de qualité suffisante pour valider le diplôme. **Dans quelles conditions les étudiant·es pourront-ils ou elles réussir ce grand chelem ?**

C'est assurément une grave crise du recrutement qui se profile...

Les textes définitifs devraient être communiqués dès ce début d'année. **La CGT Éduc'action rejette en bloc ce nouveau coup de force du ministère.**

Catherine Prinz

Se syndiquer : rejoindre l'action collective !

Depuis plusieurs décennies, le taux de syndicalisation des salarié·es est en baisse constante, toutes organisations confondues.

Le syndicalisme français a été victime d'un émiettement au cours des cinquante dernières années et fait coexister plusieurs types de syndicalisme. Le syndicalisme de transformation sociale et le syndicalisme d'accompagnement, le syndicalisme catégoriel et le syndicalisme confédéré.

La CGT Éduc'action s'inscrit pleinement dans le cadre confédéral d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale.

Dossier réalisé par Isabelle VUILLET et Claude CADOT

Se syndiquer est une démarche individuelle pour entrer dans un cadre collectif. La CGT Éduc'action, tout comme le reste de la CGT, doit répondre en termes de syndicalisation à une profonde mutation du salariat. L'éclatement des statuts sur un même lieu de travail nous oblige à revoir notre façon d'être et de faire.

C'est vrai dans le secteur privé avec les entreprises de sous-traitance ou avec les intérimaires. De même, dans le secteur public, peuvent se côtoyer sur un même site des agent·es issu·es de la Fonction publique territoriale et des agent·es de la Fonction publique d'État. S'ajoute à cela, s'agissant du secteur public, la montée en puissance des personnels : non-titulaires et donc précaires, phénomène qui s'accentue avec la réforme de la Fonction publique.

La CGT et en particulier la CGT Éduc'action doivent répondre à des enjeux majeurs pour se renforcer. Il faut réhabiliter le syndicalisme comme outil de lutte pour gagner des avancées sociales !

Comment lutter contre les pressions faites en direction des agent·es précaires toujours plus nombreux·ses pour qu'ils et elles puissent faire valoir leur droit en rejoignant la CGT Éduc'action ?

Le champ de syndicalisation de la CGT Éduc'action est à l'image de notre volonté de construire des revendications communes pour élever le rapport de force : personnels statutaires et précaires, 1er et 2d degré, équipes éducatives dans leur globalité (enseignant·es, adminis-tratif·ves, service de surveillance, agent·es de santé et sociaux·ales). Parce qu'ensemble on est plus fort·es, la CGT Éduc'action prône un syndicalisme intercatégoriel.

Comment, pour lutter contre la désinformation médiatique, étendre son réseau d'information en s'appuyant sur la pérennité de ses bases organisées, la conquête de déserts syndicaux et la continuité syndicale ?

Comment faire du combat pour l'égalité professionnelle, un axe de développement, où les femmes peuvent et doivent non seulement se syndiquer mais aussi prendre toute leur place dans nos structures ?

Si ces questions parcourent toute la CGT, elles représentent un véritable défi pour demain, défi passionnant que nous sommes prêtes et prêts à relever.

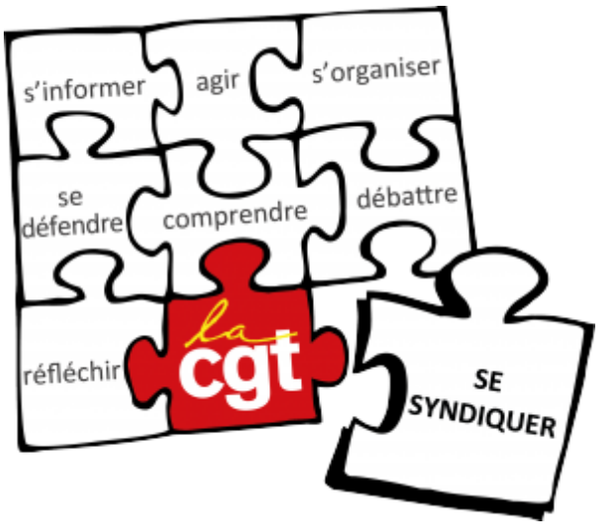
La vie syndicale, un enjeu confédéral

La CGT se préoccupe de la question de la vie syndicale. Pour cela, elle s'est dotée de plusieurs collectifs et développe ces axes de travail : collectif déploiement, collectif élections professionnelles et collectif syndicalisation, état d'orga, vie syndicale.

Aujourd'hui, sur 8,445 millions d'électeur·trices des secteurs privés hors TPE seulement 5,558 millions peuvent voter CGT, il y a donc 2,886 millions de salarié·es soit 34% des inscrit·es qui ne peuvent pas voter pour la CGT. 2,440 millions d'électeur·trices parce que nous ne sommes pas présent·es dans l'entreprise et 445 000 d'électeur·trices parce que nous ne sommes pas présent·es dans tous les collèges.

Une organisation à la reconquête de l'ensemble des salarié·es

Pour viser une CGT forte partout, la CGT de tou·tes les travailleuses et travailleurs que nous voulons être, nous avons prévu des éléments décisifs et prioritaires dans notre organisation : déploiement là où nous ne sommes pas implanté·es, dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, en direction des technicien·nes, ingénieur·es et cadres, des jeunes et combat de la parité



pour que les femmes prennent toute leur place dans la lutte syndicale.

Organiser la coordination des professions et des territoires pour permettre aux syndicats d'être plus à même de répondre aux enjeux posés à la CGT, est une nécessité, afin d'élaborer collectivement des plans de travail qui articulent les enjeux revendicatifs, de syndicalisation et de déploiement.

Les syndicats ont à travailler, dans les entreprises, au plus près des salarié·es, à la reconquête d'une démarche syndicale en s'appuyant sur les élections, la syndicalisation et l'action collective. Le défi pour la CGT c'est d'être l'outil dont ils ont besoin pour y parvenir.

Le mouvement actuel contre la réforme des retraites montre le bien-fondé de l'action collective basée sur la grève. La CGT a pris ses responsabilités, elle est l'outil des salarié·es pour combattre. Elle apparait comme indispensable dans tous les sondages pour obtenir le progrès social. Mais comme lors des élections ou des mouvements de lutte, les soutiens dans les urnes ou les sondages ne se retrouvent pas dans la syndicalisation.

Après la campagne d'information sur le projet néfaste de Macron, la CGT lance une grande campagne de syndicalisation en ce début d'année 2020.

Chaque militant·e aura alors la possibilité de devenir acteur·trice de son syndicalisme en levant le premier frein de la syndicalisation : celui de la proposer aux salarié·es.

Des femmes syndiquées et militantes

Les femmes représentent plus de 69% des personnels de l'Éducation et 71% chez les non-titulaires. C'est tout naturellement que nous devons prendre en compte les problématiques spécifiques des femmes dans notre secteur. Et elles existent ! Nous avons toujours largement communiqué là-dessus et nous poursuivrons dans cette voie car la CGT dans son ensemble est une organisation syndicale féministe.

Un syndicalisme féministe

Au sein de la CGT Éduc'action, nous avons, au fil du temps, évolué sur ces questions en modifiant, parfois, notre démarche syndicale. Prendre systématiquement des décrets, des statistiques sous l'angle genré est un exercice qui est devenu un automatisme. C'est parce nous avons une syndicalisation tournée vers les femmes dans un secteur où elles sont largement représentées que nous avons adopté cette démarche. Nous avons, à l'intérieur de notre syndicat, contribué à ce que les femmes prennent toute leur place en adoptant, par exemple, des critères spécifiques afin que notre direction soit paritaire. **Quoi de plus normal dans un secteur où les deux tiers des agent·es sont des femmes ?**

Dans une optique de renforcement, dans une démarche de syndicalisme de masse, la question des femmes ne doit pas être minorée. Elle ne l'est pas pour la CGT Éduc'action : nous sommes, en effet, persuadé·es que le combat égalité Femmes/Hommes est un combat juste et nous devons le poursuivre. ***«La Collective»*** de la CGT Éduc'action pour continuer son travail sur cet axe, a développé des campagnes contre les violences faites aux femmes, pour l'égalité salariale et quatre nouvelles formations.

Si nous progressons très nettement concernant la syndicalisation des femmes, puisqu'elles représentent plus de 55% de nos adhérent·es, il est à noter que nous avons aussi progressé dans l'accès des militantes à des responsabilités : 38% sont secrétaires ou trésorières académiques et 42% sont secrétaires ou trésorières au niveau départemental. Néanmoins, nous sommes encore loin d'atteindre nos objectifs mais nous y travaillons ! Parce que notre organisation est féministe, les syndiquées doivent y prendre toute leur place.

Précarité : se syndiquer pour être plus fort·es

Une organisation syndicale doit être au plus près des travailleur·euses du secteur qu'elle représente et doit ainsi prendre en compte l'évolution du salariat. Dans l'Éducation, comme ailleurs, le personnel s'est vu imposer la diversification des conditions d'emploi. La CGT Éduc'action doit répondre à cet enjeu. Son champ de syndicalisation permet d'accueillir l'ensemble de ces nouveaux-elles salarié·es. En combattant toujours l'augmentation de la précarité, elle devra construire les outils de lutte adaptés pour ces personnels.

Une croissance exponentielle des non-titulaires

Dans le second degré, 7,5% des enseignant·es sont des personnels non-titulaires. Leurs effectifs progressent de 2,6 points en dix ans, dans une période où le nombre d'enseignant·es titulaires décroît. Ils·Elles sont aussi présent·es chez le personnel administratif, de santé et social. Avec la loi de la Fonction publique, le nombre de contractuel·les va augmenter considérablement. Pour le ministère, ils·elles sont souvent considéré·es comme des variables d'ajustement et ont toutes les peines à faire respecter leurs droits : contrats se terminant avant la fin de chaque période scolaire, non-reconduction de contrat, remise en question des droits syndicaux… Ces personnels sont à la merci de l'Institution et le ***«turn over»*** est un frein à leur organisation. De plus, cette précarité rampante dans notre secteur fragilise les personnels et en particulier les femmes.

De par son histoire et sa structure confédérale, la CGT Éduc'action a une responsabilité envers ces personnels. Elle a été l'une des premières organisations syndicales à être sollicitée afin de soutenir les collègues qui demandaient à ce que leurs droits soient respectés. La CGT a su répondre à la tentative d'installation de personnels de droit privé dans l'Éducation, les emplois jeunes ont gagné le respect de leur droit à formation avec l'expérience des recours prud'homaux de la CGT. Avec les militantes et militants précaires de notre organisation, nous avons pu élaborer une base de repères revendicatifs clairs, enrichis depuis peu avec les repères revendicatifs des personnels AESH.

Des militant·es non-titulaires qui s'organisent

Les personnels non-titulaires se sont organisés progressivement pour riposter, comme par exemple, les personnels AESH, les plus précaires dans notre secteur, qui mènent une lutte exemplaire depuis plusieurs mois. À la CGT Éduc'action, ces militantes et militants, avec le collectif national AESH, poursuivent le combat par des interpellations, des recours, des dossiers au ministère, des alertes et bien sûr des journées de mobilisations et de grève.

La priorité : s'ancrer dans le collectif

Même si année après année, nous avons gagné la confiance de ces personnels, leur syndicalisation reste faible. Parce que collectivement, on est plus fort·es, les militant·es doivent aller au débat avec ces personnels et les amener à nous rejoindre et continuer, avec eux·elles à renforcer et faire avancer nos revendications. C'est ensemble que nous parviendrons à faire respecter leurs droits et leur dignité.

La formation syndicale : un axe de renforcement pour notre organisation

La CGT propose à ses adhérent·es un parcours varié de formations, leur permettant d'être à l'aise avec leurs mandats ou responsabilités. L'axe central de la formation doit permettre à chacun·e de mieux comprendre la société et ainsi développer une démarche revendicative pour de nouvelles conquêtes sociales.

La CGT vient de rénover son parcours de formations et propose un premier module à destination des salarié·es non syndiqué·es : découvrir la CGT.

Des formations variées et appréciées

Si tou·tes les adhérent·es pour devenir acteur·trices de leur syndicalisme sont invité·es à suivre ces formations, il reste d'autres types de formations ou de journées d'étude qui peuvent être des axes de syndicalisation.

Dans les syndicats, au plus près des salarié·es, la CGT propose de nombreux modules locaux de formations qui sont ouverts au-delà des adhérent·es. Chaque salarié·e peut alors apprécier la précision des informations données par la CGT et se rendre compte de l'utilité d'être informé·e pour défendre ses propres intérêts.

La CGT Éduc'action s'est efforcée, ces dernières années, de proposer ce type de formation à ses syndicats et, de fait, aux salarié·es de l'Éducation nationale. Il est toujours difficile de donner des chiffres précis de syndicalisation à l'issue de ces stages ou journées d'étude, mais il est, néanmoins certain, par les bilans de formations tenues, qu'elles sont très largement appréciées.

La formation est un droit, qui ne s'use que si l'on ne s'en sert pas. Douze jours par an sont disponibles pour tout·es les salarié·es pour être informé·es sur leurs droits.

Alors la formation syndicale comme axe de renforcement, vous en pensez quoi ?

Retour sur une victoire et un combat syndical inédit dans l'académie d'Aix-Marseille

La situation est d'une banalité affligeante : une circonscription du premier degré avec à sa tête une responsable qui pratique l'abus de pouvoir et génère de la souffrance au travail pour de nombreux·ses collègues avec des conséquences dévastatrices : arrêts de travail, mutations forcées, dépressions, détresse suicidaire.

Puis il y a eu une prise de conscience ou plutôt une prise de confiance avec une journée d'étude organisée par la CGT Éduc'action 13 sur la question de la souffrance au travail en mars 2015.

Souffrance au travail, inaction de l'employeur

Nous sommes donc retourné·es à quelques-un·es sur le terrain avec la volonté de tout faire pour mettre en œuvre notre démarche syndicale, fruit d'une longue expérience et réflexion au sein de la CGT. En premier lieu il s'agissait de permettre aux collègues de la circonscription de libérer leur parole et de leur redonner les moyens de se rencontrer.

Nous avons alors démultiplié les réunions d'information syndicale, initié les démarches unitaires, rencontré individuellement les collègues victimes de ces agissements autoritaires. Nous avons sollicité le CHSCT, accompagné nos collègues dans leur recours pour faire reconnaître leurs arrêts en accidents de service. L'intervention de l'UNSEN au ministère a été déterminante pour gagner le recours d'une collègue. Notre première victoire, en octobre 2017 !

Nous nous sommes heurté·es à un mur.

L'inaction fautive de l'employeur : tout en ayant connaissance des faits avérés sur cette circonscription, il laissait faire, ou pire cautionnait ces pratiques. Alors nous avons décidé de passer à un cran au-dessus en nous appuyant sur l'action juridique et le cadre réglementaire, d'où la décision en janvier 2017 de rencontrer une avocate pour engager une action au Tribunal administratif. Un véritable saut dans l'inconnu ! Une stratégie syndicale qui deux ans plus tard s'avérera victorieuse.

L'objectif : forcer l'employeur à sortir de son mutisme pour prendre les mesures de protection et de réparation que lui impose la loi compte tenu des faits qui lui avaient été signalés et du dossier fourni que nous avions constitué (PV CHSCT, témoignages, recours, demandes d'audiences, …).

Victoire : les deux ans écoulés entre le dépôt du recours et le jugement ne se sont pas résumés à attendre patiemment un jugement dont nous n'étions pas certain·es de l'issue. Au contraire, nous avons été boosté·es dans nos actions : **nous ne lâcherions rien !**

Le 18 novembre 2019, le jugement du Tribunal administratif de Marseille est tombé :

*« **Il est enjoint au recteur de l'académie d'Aix-Marseille** de prendre, (…) toutes les mesures appropriées de nature à faire cesser les risques en matière de sécurité et de santé physique et mentale encourus par les agents de la circonscription (…),* **dans un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement**. *(…)*

Ce fut rude mais quelle belle victoire pour les collègues victimes, pour la profession, pour l'engagement militant CGT.

Stéphane Lemoine - SDEN 13

Le non-remplacement dans le 1er degré. Quelle riposte ?

La question du non-remplacement des personnels enseignant·es est récurrente tant dans le primaire que dans le secondaire. Les remplaçant·es sont rares car ils et elles incarnent l'ajustement des contraintes budgétaires.

Un danger grave et imminent

Que se passe-t-il quand aucun·e remplaçant·e n'a été affecté·e suite à l'absence, prévue ou non, d'un·e collègue ?

Dans les petites écoles à une ou deux classes, les remplacements s'imposent aux inspections pour des raisons évidentes de sécurité. Mais au-delà de trois classes, cela devient problématique, notamment en période sensible comme l'hiver où les congés maladies se multiplient.

Les jurisprudences obligent l'État à assurer les remplacements en cas d'absence, qui plus est prévue, car c'est un manquement à l'obligation légale ayant pour effet de priver un·e élève de l'enseignement. Une absence est considérée comme prévue quand elle est annoncée d'avance -opération chirurgicale, grossesse, formation … ou quand elle a été dûment confirmée par la transmission d'un arrêt maladie pour l'administration. Cela induit un délai de 3 jours. Ainsi, le non-remplacement doit être exceptionnel et inférieur à 3 jours. Il implique un accueil dans les classes entrainant un sureffectif et compromet ainsi les conditions d'évacuation en cas d'incendie pourtant soumises à des normes strictes s'appliquant aux locaux qui reçoivent du public.

Le non-remplacement place l'école hors cadre de sécurité *«ordinaire»*

Il devient par conséquent impératif de renseigner le registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) et de porter ce signalement à la connaissance du CHSCT départemental. Et si l'ignorance de l'administration devait laisser perdurer cette situation, alors la mise en danger place les personnels de l'école dans leur droit d'exercer un droit de retrait (rappel, pour être en droit de retrait, il faut avoir rempli auparavant le registre *«danger grave et imminent»*, différent du registre SST, et effectuer cette démarche individuellement).

Responsabilité

Le non-remplacement crée une situation dont le·la professeur·e des écoles n'est pas légalement responsable à elle·lui seul·e. Elle·Il surveille l'ensemble des élèves de l'école pour l'accueil, la sortie, les récréations. Elle·Il peut exceptionnellement, en cas d'absence imprévue non remplacée d'un·e collègue, accueillir des élèves non-inscrit·es dans sa classe, mais dont elle·il ne porte pas l'entière responsabilité (décret n°89-122 du 24 février 1989, circulaire n° 2008-111 du 26-8-2008, JOAN n° 25 du 19 juin 2000).

Alors, en cas de non-remplacement, ayons le réflexe de remplir le registre SST pour contraindre l'employeur à réagir. La santé et la sécurité au travail relèvent de sa responsabilité.

Collectif conditions de travail

Création d'une Collective en Haute-Garonne

Au travail, dans la vie : gagnons l'égalité !

Lors du dernier congrès du SDEN 31 du mois de novembre, la mise en place d'une Collective au niveau du syndicat départemental a été votée à l'unanimité par les participant·es. La proposition de la création de la Collective 31 a suscité beaucoup d'enthousiasme, et les interventions qui ont suivi son annonce ont montré qu'elle répondait à un véritable besoin, dans un syndicat où la présence des femmes est très importante.

La prise en compte des revendications féministes dans l'Éducation nationale, mais aussi au sein de notre organisation, le tout dans un cadre non mixte, sont les principaux objectifs de la Collective 31. Une première réunion a eu lieu en janvier afin de discuter collectivement de l'organisation, des finalités et des formations à mettre en place.

Sabrina ROCHE

Grenelle contre les violences conjugales : peut mieux faire

Après 3 mois, plus de 60 auditions et une centaine *«d'événements»,* le gouvernement a annoncé les mesures pour lutter contre les violences conjugales. Des réponses loin des attentes des associations et professionnel·les de l'accueil des victimes.

Des mesures gadgets

Quand un des effets inattendus de la vague #metoo est l'explosion du nombre de signalements et de demandes de prise en charge des victimes, les associations sont saturées. Ce sont 2000 places d'hébergement qui seraient nécessaires très rapidement.

L'extension de l'écoute du numéro d'urgence, la mise en place des bracelets électroniques, l'augmentation des lieux d'accueil, l'accélération du traitement des procédures sont essentiels dans la prise en charge des victimes. Or c'est dès la prise en compte de la plainte que les difficultés commencent. Le Premier ministre parle de formation des personnels, c'est déjà normalement le cas et les plaintes sont encore trop souvent refusées.

Quelles sont les propositions de notre ministère ? Un guide en ligne, et une convention interministérielle présentés à l'issue du Grenelle dans lesquels on retrouve les séances d'éducation à la sexualité, les programmes d'EMC ou d'éducation aux médias. **Tout·es les élèves ont-ils·elles effectivement bénéficié des trois séances annuelles, de l'école jusqu'à la fin du lycée, pour travailler sur la sexualité, la santé sexuelle, mais aussi le consentement, le sexisme ? Non**.

Il faut nommer un·e référent·e *«Égalité»* dans chaque établissement du 2nd degré. Le nombre de journées de formation est d'ailleurs un des indicateurs de la convention. Pour de nombreux·ses référent·es déjà nommé·es, pas une seule journée ne s'est encore tenue.

Enfin, on nous propose tout un panel de ressources utiles en ligne, de conventions...

En résumé, encore une fois, un catalogue de mesures gadgets, sans moyens humains et financiers.

Sandra GAUDILLÈRE

Fonction publique : casser un peu plus le statut !

Pendant que nous nous apprêtions à fêter le passage à 2020, trois décrets d'application de la Loi de transformation de la Fonction publique ont vu le jour le 31 décembre. Ils contribuent largement à la poursuite de la casse du statut.

Un premier décret concerne l'ouverture des emplois de direction de l'État aux non-fonctionnaires en fixant les modalités de sélection des candidat·es à ces emplois, en définissant le vivier et en fixant les conditions d'expérience professionnelle exigées pour les occuper (Décret n° 2019-1594).

Deux ans de salaire brut maximum

Les deux autres traitent de la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique (Décret n° 2019-1593) ainsi que des règles et de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (Décret n° 2019-1596 abrogeant le décret concernant l'indemnité de départ volontaire instaurée par Sarkozy).

En effet, la Loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 prévoit dans l'article 72 que les administrations des trois versants de la Fonction publique et leurs fonctionnaires *«peuvent convenir en commun des conditions de la cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire».* Cette procédure concerne également les agent·es contractuel·les en CDI.
Le décret prévoit une expérimentation pour une période de six ans jusqu'au 31 décembre 2025.

Le montant de l'indemnité prévue ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Le montant maximum de l'indemnité prévue ne peut pas excéder une somme équivalant à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent·e par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté.

Bref, pour résumer, vous avez le droit de partir de la Fonction publique avec une indemnité spécifique de deux ans de salaire brut au maximum !

Cette procédure déjà existante dans le privé, ne garantit en rien que cette rupture conventionnelle se fasse avec l'accord total de l'agent·e, les pressions hiérarchiques étant de plus en plus fortes dans la Fonction publique. Ces dispositifs d'incitation à quitter la Fonction publique contribuent à la fragiliser, surtout quand on sait qu'elle est associée à une possibilité de plus en plus grande de recruter des agent·es contractuel·les. Enfin, les montants de départ sont dérisoires au regard d'une carrière : mais qui va se lancer dans cette aventure au nom d'une soi-disant *«mobilité»* professionnelle ?

Il s'agit en fait pour les employeurs d'un dispositif supplémentaire pour gérer les suppressions d'emplois, dans le cadre d'un véritable plan *«social».*

Nadine Castellani Labranche

Claude Cadot certifié, élu à la CEx, responsable Vie Syndicale

Quel est ton parcours professionnel ?

Je suis entré à l'Éducation nationale par la petite porte, celle de la précarité en tant que maitre auxiliaire. J'ai ensuite passé les concours internes, celui du CAPLP puis l'année suivante celui du CAPET *«génie mécanique construction».* Je suis donc titulaire depuis 1997. J'ai enseigné à quelques reprises au niveau post bac mais sinon essentiellement de la seconde à la terminale.

Et ton parcours syndical ?

Je suis entré à la CGT Éduc'Action dès mon premier salaire en 1992. Ma syndicalisation était une évidence et à la CGT encore plus. À l'image de celui qui est tombé dans la marmite étant petit, mon oncle a été secrétaire de l'union départementale du Jura et mon père un élu CAPA pendant plusieurs années. Mon parcours syndical a donc commencé par de la mise sous enveloppe bien avant d'intégrer le syndicalisme ! Mon implication militante a débuté par un congrès de l'UNSEN CGT organisé à Macon en 1998. J'ai été élu à différents postes de responsabilité au sein de la CGT et de la CGT Éduc'action : secrétaire général du SDEN 71, de l'URSEN Dijon, pour laisser la place et devenir trésorier.

J'ai assumé le rôle de secrétaire général de l'Union Locale Chalon pendant plusieurs mandats et celui de membre de la commission exécutive de mon Union Départementale. J'ai à mon actif plusieurs mandats à la CEx nationale de la CGT Éduc'action et au Bureau national.

Quelles sont les spécificités de ton militantisme ?

Dans chacun des mandats qui m'ont été confiés, j'ai travaillé à la vie syndicale, à la connaissance de nos bases organisées et des adhérent·es qui les composent. Mais ce travail de vie syndicale ne se résume pas à cela : la syndicalisation et le renforcement de notre organisation sont une autre préoccupation constante. De plaquettes de syndicalisation, en campagne de renforcement, il est nécessaire de ne pas négliger cette activité dans notre travail militant. C'est ce qui m'a amené à accepter l'intégration au pôle confédéral vie syndicale sur l'axe syndicalisation et renforcement.

Un dernier aspect de la vie syndicale, c'est l'organisation des congrès et des réunions d'instances statutaires (CNU et CEx nationale). Activité tenue de main de maitresse par Brigitte Creteur depuis longtemps, il appartient à la nouvelle équipe mise en place en septembre 2019, de préparer le prochain congrès de la CGT Éduc'action en mai 2020 : organisation matérielle du congrès, respect des règles et de nos statuts, comptabilisation des votes et des statistiques sur les délégué·es qui le composeront.

Quelles sont pour toi les perspectives de la CGT Éduc'action ?

Aux dernières élections, la CGT Éduc'action a progressé, elle augmente régulièrement son nombre d'adhérents et d'adhérentes, elle doit combattre des contre réformes historiques, elle joue souvent son rôle de lien dans le travail intersyndical à l'image de la CGT elle-même. Toute la CGT a pris la mesure du fait que la vie syndicale n'est plus à négliger, il faut réapprendre à mener cette activité, qui passe aussi par la formation.

Entretien mené par Pauline SCHNEGG

La Paix, la Guerre, la France, le Président, l'École et la Solidarité

Quand ma petite fille de 9 ans m'explique en rentrant de l'école que sa classe va participer à un « projet solidaire», mon cœur s'envole comme la Colombe de la paix. Mais mon enthousiasme s'effondre lorsqu'elle précise *«qu'ils vont envoyer pour Noël des dessins aux soldats français qui sont en opération !».*

Au moment où la France est lourdement mise en cause pour ses engagements militaires à l'étranger par l'utilisation de matériels de guerre vendus à des puissances coupables de crimes contre les populations, où des enfants, des civils meurent sous le coup des armes françaises, cette *«opération de solidarité»* sent plutôt l'action de propagande et de bourrage de crâne d'enfants de 9 ans qui n'auront guère les moyens de juger de la complexité des enjeux.

C'est une association, l'OPEX qui est à l'origine du projet. En se rendant sur son site, on gravit encore quelques marches dans l'indignation. Comme en témoigne le *«planning - bien huilé - des opérations»*, le ministère de la Défense, le ministère de l'Éducation nationale, les maires sont à la manœuvre (pris sur leur site)

Des marchands d'armes mécènes de projets de l'Éducation nationale

Mars 2019: sollicitation de l'accord de l'Éducation nationale.

Mai : courrier aux rectorats ; information des modalités de l'opération, demande de relayer auprès des écoles.

Juin : explication par mail aux écoles volontaires, aux correspondant·es Défense des mairies, aux associations partenaires de l'opération.

10 au 30 septembre : récupération des dessins au siège de l'association.

Jusqu'à mi-octobre, tri, préparation des dessins acheminés par bateaux, avec des colis, sur le terrain d'opérations par le ministère de la Défense.

Janvier 2020 : lettre de félicitations à chaque classe et **jusqu'en mars** cérémonies de remerciements aux élèves dans les mairies avec les directeurs·trices d'établissement, des associations de réservistes partenaires, des représentant·es locaux·ales de la Défense.

Parmi les soutiens et mécènes de cette association, Thalès, Safran, MEDA, entreprises qui proposent la paix à coups de vente de missiles, bombes, et autres équipements guerriers utilisés dans des régions en guerre ! Et Noël ? Une date consensuelle dans notre école laïque ? Encore une fois, déplorons qu'entre les discours pacifistes d'un président Tartuffe, les effets de manche sur la laïcité, et la réalité indigne du terrain, il y a la distance des champs de bataille : destructions, famine, mort·es.

Interrogeons-nous aussi sur le manque d'esprit critique de certain·es collègues qui s'engagent dans de tels projets sans réfléchir sur le rôle qu'on leur fait jouer. Pour développer chez les jeunes l'esprit de solidarité en direction d'enfants ou d'adultes qui n'ont pas choisi leur condition, d'autres initiatives sont possibles avec ces écolier·es de CM1 sans les impliquer ou les utiliser dans des combats douteux auxquels elles et ils ne comprendront rien.

Ruben Ibanez SNR

Solidarité

La lutte contre le système de retraite à points est une période où la solidarité doit prendre tout son sens. La section des retraité·es a ainsi versé un don collectif de 2000 euros. Mais nous sommes certain·es qu'individuellement chacun·e aura à cœur de contribuer à la caisse de grève, même si le conflit a pris fin, au moment où vous lisez ce journal, afin de continuer l'indemnisation très partielle des grévistes.

Anne-Marie Martin-Carmagnac

Retraité·es : la continuité syndicale, pourquoi ?

Être syndiqué·e en activité, c'est défendre ses conditions de travail et par-delà ses conditions de vie.
Être syndiqué·e en retraite, c'est continuer à défendre ses conditions de vie ... Tel est le slogan que la CGT relaie dans tous les secteurs.

Le rôle des retraité·es dans notre société

Dans une quinzaine d'années, si 1/3 de la population sera en formation, 1/3 en activité, les retraité·es composeront le dernier tiers. Encore actif·ves dans la société à travers le tissu associatif, il est naturel pour notre organisation que les retraité·es continuent à participer à l'action syndicale.

Afin d'améliorer la continuité syndicale, lors de son dernier congrès la CGT Éduc'action a réaffirmé la place des retraité·es dans sa structure.

Un besoin pour la CGT

La CGT a besoin de l'ensemble de ses militant·es et syndiqué·es pour combattre la destruction de notre système de retraite et de protection sociale et lutter pour reconquérir de nouveaux droits.

C'est par un travail commun qu'il est possible de renforcer le syndicalisme retraité pour qu'il reste une force d'appui et contribue à développer le renforcement du syndicalisme actif.

La continuité syndicale ne doit pas rester un vain mot : la CGT Éduc'action doit faire vivre le slogan *«J'y suis, j'y reste !»*.

La régularisation des travailleur·ses sans papiers, c'est aussi bon pour les retraites

Chaque grève victorieuse de travailleur·ses sans-papiers (TSP) génère des rentrées dans les comptes sociaux. Dès lors qu'ils·elles peuvent travailler légalement et avec des fiches de paye à leur nom, des cotisations sociales supplémentaires sont versées.

En luttant pour leur régularisation, ces travailleur·ses défendent aussi la Sécurité sociale. Après avoir été contraint·es au travail non déclaré et à la surexploitation, où le patron ne versait pas de cotisations sociales, ils·elles peuvent enfin contribuer au salaire socialisé.

Coûteuse discrimination

Même sans-papiers, beaucoup ont un travail déclaré, parfois avec une carte de séjour d'emprunt. Le patron le sait et profite de leur vulnérabilité : pression sur les conditions de travail et de rémunération, horaires indécents, heures supplémentaires non payées, non-respect des règles de sécurité… Ces travailleur·ses payent des cotisations sociales… mais ne bénéficient pas des prestations dues.

En matière de santé, tout n'est pas couvert par l'Aide Médicale de l'État (AME) dont Macron vient de compliquer l'accès avec ses nouvelles mesures anti-immigré·es. En cas de chômage, pas d'indemnités ASSEDIC.

Et au moment de partir à la retraite ? Bien qu'officiellement Français·es et étranger·ères fassent l'objet des mêmes règles de calcul, l'immigré·e paye à nouveau les discriminations subies tout au long de la vie active : début de cotisation plus tardif, carrière plus chaotique, périodes de chômage plus longues, éventuellement périodes de travail non déclaré pendant un séjour irrégulier, salaires et accès à la qualification plus limités, temps partiel imposé, espérance de vie plus courte si travail pénible, etc.
Un système de retraites par points serait particulièrement ravageur pour les TSP. La bataille pour un droit effectif à la retraite passe donc aussi par l'égalité des droits. À commencer par la régularisation des travailleur·ses sans-papiers.

Le mouvement syndical s'y emploie. Ce fut le cas avec la magnifique lutte victorieuse des 150 grévistes dans 12 sites d'Île-de-France, le 1er octobre 2019. Ou encore avec les TSP surexploité·es par Chronopost (Alfortville, 94) via la sous-traitance, qui arrachent leur régularisation après une occupation devant l'entreprise depuis le 11 juin.

Pablo Krasnopolsky

À la rentrée 2018, une action *«La rentrée des oublié·es»* a été menée par le RESF, Paris d'Exil et la TIMMY, associations d'aide aux mineur·es non accompagné·es (MNA), devant le lycée Voltaire à Paris, afin de mettre en lumière la non-scolarisation des mineur·es isolé·es. La rencontre entre collégien·nes, lycéen·nes et mineur·es non scolarisé·es s'est réalisée : des collégien·nes ont monté un projet pour des jeunes qui, depuis la rentrée de Toussaint, sont accueilli·es le mercredi après-midi, pour des cours et un travail commun autour de l'histoire, la géographie et les arts plastiques. L'aventure en est à ses débuts, mais les lycéen·nes ne manquent pas d'idées et, à leur façon, font avancer le droit à l'Éducation.

S

... Comme Syndiqué·e

Membre d'un syndicat, du grec ancien sundikos *«qui assiste quelqu'un en justice».* Le syndicat est un groupement constitué pour la défense d'intérêts professionnels ou catégoriels communs. [1]
«Le syndicat, c'est une mise en commun d'une défense partagée et d'un horizon lui aussi partagé».[2]

De tous les temps, les travailleur·ses ont été exploité·es, se révoltant sans forcément réussir à se grouper de façon durable, sans former une classe homogène. Historiquement, des embryons d'organisations existent : compagnonnages, sociétés de secours mutuel, unions fraternelles servant de base à l'action de résistance ou contre les aléas de la vie comme la maladie [3]. La Révolution française opère une rupture en bouleversant les hiérarchies sociales. Le mouvement ouvrier naissant trouvera son véritable point de départ en France avec la révolte des canuts à Lyon en 1831. [4]

Du délit au droit

Loi Le Chapelier, juin 1791 : interdiction des coalitions, délit dont la législation napoléonienne aggrave la sanction.

«Isolés vous êtes faibles et tombez accablés sous les poids des misères de toutes sortes ! Eh bien, sortez de votre isolement ; unissez-vous ! L'union fait la force. Vous avez pour vous le nombre et le nombre c'est beaucoup» (1843, Appel de Flora Tristan à l'union ouvrière)

1864 : Dépénalisation du délit de coalition des travailleurs.
Loi Waldeck-Rousseau, 21 mars 1884 : la création des syndicats professionnels est autorisée.
1895 : constitution de la première centrale syndicale la CGT.

Se syndiquer, un droit à exercer

«Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale» **(Constitution 1946)**

En France, le taux de syndicalisation, parti de 3,07% en 1892-1894 pour atteindre son plus haut niveau en 1947-1949 avec 43,4%, avoisine aujourd'hui les 7%. Se syndiquer n'est pas forcément naturel, car il y a comme une réminiscence de la culture souterraine de la clandestinité [5]. Plusieurs voies y conduisent : un problème personnel, une démarche collective lors d'un mouvement de grève par exemple, ou encore par pure conviction.

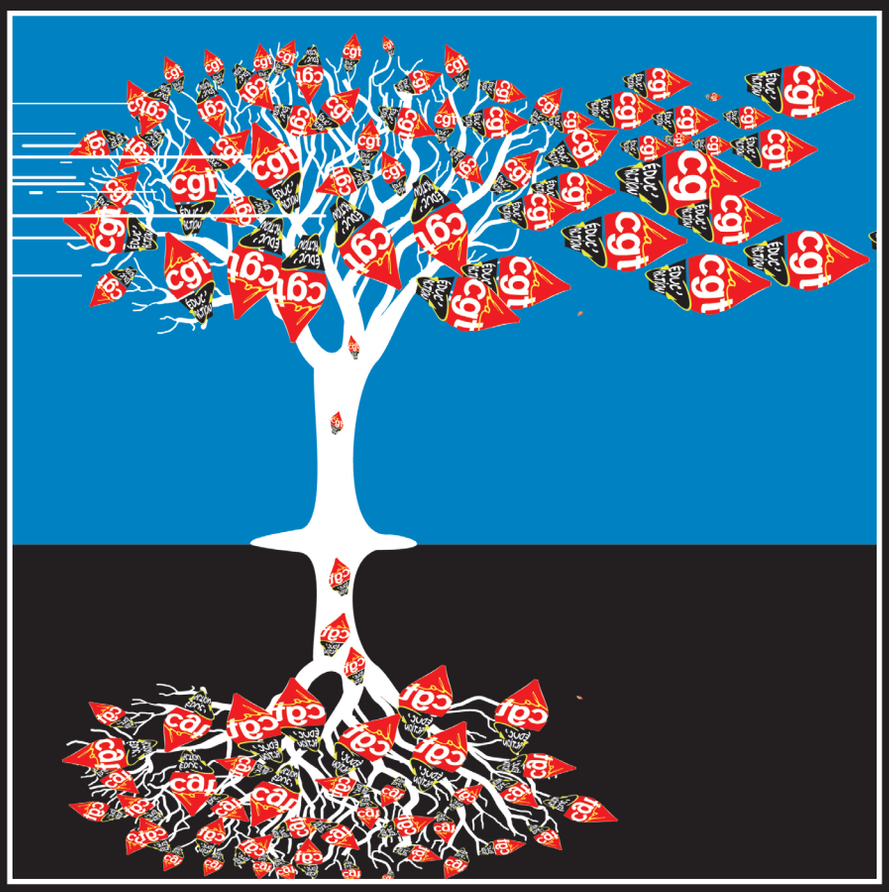
Un·e syndiquée *«porte une révolte»* et *«appartient à la famille de ceux ou celles qui savent dire non»* avec divers degrés d'engagement possibles. Mais le ou la non-syndiqué·e est comme un *«passager clandestin»* , *«l'actionnaire qui n'a pas placé un euro dans l'affaire mais entend recevoir sa part des dividendes distribués»* [2].

Pour la CGT, le syndiqué est acteur, auteur, décideur. La syndiquée est actrice, autrice, décideuse.
L'actuel mouvement de grève sur les retraites en donne la preuve !

Nadine Castellani Labranche

(1) Larousse
(2) Jean-Claude Poitou, Le syndicat, laisse-moi te dire ..., VO Éditions
(3) René Mouriaux, le syndicalisme en France, PUF, 1992
(4) Jean Bruhat, Histoire du mouvement ouvrier français, Éditions sociales, 1952
(5) Stéphane Sirot, Le syndicalisme, la politique et la grève, Éditions Arbre bleu, 2011

Histoire de la CGT, IHS CGT, Éditions de l'atelier/ Éditions ouvrières, 2015



Se syndiquer : rejoindre l'action collective !

Se syndiquer est une démarche individuelle pour entrer dans un cadre collectif. La CGT Éduc'action, tout comme le reste de la CGT doit répondre en termes de syndicalisation à une profonde mutation du salariat.