PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION

Éducation nationale : 71% de femmes

Avril 2021
N° 168
Prix 1 €

p. 2 : La dégradation dramatique de la situation sociale

p. 3 : Construire un rapport de forces

p. 4 : Un flou préjudiciable pour l'avenir

p. 5 : Lycées professionnels : sous-dotés et sous-financés
Hommage à Jean-Pierre Barboni

p. 6 : Élèves de Maternelle, nouvelles cibles

p. 7 : Certification PIX

p. 8 : Le guide d'évaluation du contrôle continu :
Administration centrale, DASEN, Rectorats

p. 9 : Journée d'action des AESH le 11 février :
belle mobilisation !

p. 10 : La revalorisation salariale appliquée aux CPE
Professeur·es documentalistes

**p.11 à 14 : DOSSIER – Éducation nationale :
71% de femmes**

p. 15 : EN : les inégalités femmes/hommes perdurent

p. 16 : Pas de TZR au CNED !

p. 17 : La Collective : que de chemin parcouru !

p. 18 : 10% pour la Fonction publique
Parce que le 8 mars, c'est toute l'année

p. 19 : La voix des travailleuses à l'ONU
Le 8 mars des 1ères de corvées
Élections TPE : c'est parti !

p. 20 : Rencontre : Marie-Alix de Richemont
Co-secrétaire du SDEN 01

p. 21 : Sortir les jeunes de l'impasse !

p. 22 : 8 mars : ne pas dévoyer son sens

p. 23 : M comme Militant·es

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@cgteduc.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 :** *0625 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@cgteduc.fr** - Internet : **www.cgteduc.fr**

La dégradation dramatique de la situation sociale

La crise sanitaire a mis à l'arrêt bon nombre de secteurs et certain·es salarié·es ont été placé·es en chômage partiel avec des conséquences désastreuses notamment sur les bas salaires. En effet, certain·es de ces salarié·es sont, ainsi, tombé·es dans la pauvreté et sont venu·es grossir les rangs des bénéficiaires des associations caritatives. Cet accroissement de la précarité touche majoritairement les femmes y compris dans la Fonction publique où elles représentent 67% des contractuel·les.

La précarité se voit aussi parmi les étudiant·es dont la souffrance psychologique n'est plus à démontrer. Les jobs étudiants se sont considérablement raréfiés alors que pour certain·es, c'est un moyen indispensable pour financer leurs études. Là encore, cette catégorie de la population s'est paupérisée, sans compter les conséquences psychiques de la crise sanitaire qui pourraient, selon plusieurs expert·es, s'avérer dramatiques sur le long terme pour la jeunesse.

La situation pour la recherche est également dramatique, avec comme exemple emblématique, le cas de Sanofi. Le géant pharmaceutique, entreprise très florissante au demeurant, a annoncé un plan de licenciements sans précédent. 400 postes de chercheur·euses seraient supprimés en pleine période de crise sanitaire et de pénurie de vaccins et de médicaments. Ce plan de licenciements est d'autant plus scandaleux que l'entreprise se porte bien avec un chiffre d'affaire en hausse de 5,7% en 2020. Elle a engrangé, ces dernières années, des aides financières de l'État par le biais du CICE et versé, l'an dernier, 4 milliards environ de dividendes à ses actionnaires. Il faudra bien davantage que les mines attristées ou à peine scandalisées de nos dirigeant·es pour mettre un coup d'arrêt à de telles pratiques.

C'est à nous, les travailleur·euses de faire entendre notre voix et clamer que de tels choix stratégiques, dans des entreprises comme celles-là, ne sont pas acceptables !

Isabelle Vuillet

Patrick Désiré, secrétaire général

Construire un rapport de forces

Depuis un an les personnels de l'Éducation ont été durement éprouvés par la crise sanitaire pourtant le ministre a fait le choix de poursuivre ses désastreuses réformes sans la moindre inflexion.

L'exemple de la loi Rilhac est édifiant, Jean-Michel Blanquer, avec le soutien de la majorité présidentielle, est revenu sur « ses engagements » au sujet de la direction d'école en supprimant toute collégialité dans les écoles et en donnant un pouvoir hiérarchique aux directeur·trices. Ce ministre utilise toutes les opportunités politiques qui lui permettent d'aller plus loin dans sa volonté d'imposer sa vision réactionnaire de l'École.

Au-delà du 1er degré, de nombreux secteurs de l'École sont attaqués, le budget de la rentrée 2021 va durement toucher les collèges et les lycées qui subissent une suppression de 1800 postes d'enseignant·es et une croissance vertigineuse du nombre d'heures supplémentaires.

Contre une vision réactionnaire de l'école

Cette réponse idéologique inefficace va dégrader encore un peu plus les conditions de travail des personnels.
Dans de nombreuses académies, les personnels se sont mobilisés contre ces dégradations, mais le ministre ne leur a apporté aucune réponse.
L'inclusion scolaire est aussi un sujet de préoccupation majeure, en dépit des discours lénifiants du ministre, les conditions de travail des AESH se sont encore dégradées avec la mise en place des Pials et leur généralisation est prévue à la prochaine rentrée.

Les AESH continuent de subir trop souvent des temps de travail incomplets, pour un salaire net qui les place sous le seuil de pauvreté, sans reconnaissance de leur métier, sans garantie d'emploi, de carrière, ni formation.

La CGT Éduc'action a pris ses responsabilités avec l'intersyndicale nationale (CGT, FSU, FO, SUD, SNALC) et a décidé d'appeler les AESH à faire grève le 8 avril pour obtenir une amélioration de leur situation. Ce gouvernement s'attaque en réalité à toute la Fonction publique avec la même vigueur.

Alors que nos services publics ont montré toute leur importance pour permettre au pays de traverser cette crise sanitaire, la loi de transformation de la Fonction publique et la loi 4D détricotent beaucoup de missions de service public. Ce gouvernement et la classe dirigeante qu'il représente, poursuivent leur offensive idéologique et n'ont aucune intention de changer de politique ou de remettre en cause les dogmes libéraux dont les effets néfastes se mesurent à l'aune de la crise que nous traversons. La préservation de nos services publics et de notre modèle social ne pourra se faire que si nous parvenons à construire un rapport de force dans la durée, c'est le défi que notre syndicalisme se doit de relever.

Un flou préjudiciable pour l'avenir

Alors que certaines des mesures gouvernementales en faveur de l'apprentissage prennent fin en ce début mars, l'incertitude demeure tant pour les jeunes engagé·es dans la voie de l'apprentissage que pour les collègues dans les LP.

L'État, après avoir prolongé de 3 à 6 mois le délai d'inscription d'un·e apprenti·e en CFA sans contrat d'apprentissage, refuse que ces jeunes restent en CFA jusqu'à la fin de l'année scolaire. Aujourd'hui ce sont donc 30 000 jeunes obligé·es de se trouver une issue dont 5 000 environ aux niveaux CAP et Bac pro.

Mixité des publics : la confusion

Parmi les solutions envisagées par le gouvernement, il y a celle d'un retour en formation initiale sous statut scolaire. Lorsque la·le jeune est déjà dans une classe mixte, la solution semble facile. Mais sinon, il lui faudra quelquefois accepter soit de se déplacer, soit de reconsidérer son projet.

En LP, la pression et l'incertitude sont vives également. Les enseignant·es vont devoir accueillir dans leurs cours de nouveaux·velles élèves alors que l'année est largement entamée et que les difficultés liées à la crise sanitaire complexifient déjà leurs missions. C'est ce que les GRETA appellent les entrées et sorties permanentes.

Rappelons que ces jeunes ont été inscrit·es en CFA avec un statut de stagiaire de la formation continue sans rémunération. Il y a donc bien une *«confusion»* volontaire entre les élèves, les apprenti·es et les stagiaires de la formation continue. Si bien que la situation se détériore déjà pour nos collègues de CFA publics fusionnés avec des GRETA ou des GIP académiques et dont les obligations de service annuelles passent de 648 heures à 810 heures pour un temps complet.

Pulvérisation du statut des PLP

Les textes règlementaires donnent encore quelques garanties aux PLP mais les pressions exercées aujourd'hui par les chef·fes d'établissement pour des ouvertures de classes en mixité et les menaces générées par la réforme de la voie pro et la loi de 2018 font que le statut est de plus en plus menacé. Le but à terme étant bien d'introduire la mixité des publics et celle des parcours. Le tout se soldant par la pulvérisation du statut des PLP.

L'État peut se féliciter de l'augmentation des effectifs de l'alternance. Mais le tribut est lourd pour les jeunes qui n'ont plus vraiment le choix ni de leur projet professionnel, ni de leur parcours et pour les collègues de la voie scolaire asphyxié·es par une mise en concurrence effrénée largement dominée par la politique dogmatique du gouvernement en faveur de l'apprentissage.

L'heure est véritablement à la défense de la formation professionnelle sous statut scolaire tant pour l'avenir des jeunes que pour celui des PLP !

Catherine Prinz

Lycées professionnels : sous-dotés et sous-financés

La saignée des heures/postes

Dans les lycées professionnels, de nombreux postes sont supprimés et partiellement remplacés par des heures supplémentaires. Cette hémorragie est amplifiée par les modalités de calcul appliquées par les rectorats (effectifs minorés, regroupements injustifiables), l'ensemble des heures réglementaires n'est pas garanti aux élèves. Le ministre n'assure pas les moyens de sa propre réforme.

Exigeons un véritable plan d'urgence

L'assèchement des ressources budgétaires

La loi Pénicaud de 2018 achève le sous-financement des lycées professionnels en faisant passer le solde de la taxe d'apprentissage de 23% à 13%. Ainsi, en 2021, les lycées professionnels et technologiques toucheront 28 millions d'euros alors qu'ils percevaient 50 millions avant la réforme. Dans le même temps, plus d'un milliard est dégagé pour la promotion de l'apprentissage. On voit quelles sont les priorités du gouvernement !

La CGT Éduc'action exige un véritable plan d'urgence pour la voie pro, et notamment l'abrogation de la réforme et la fin des dispositifs de co-intervention et de chef-d'œuvre, pour restituer des heures disciplinaires aux élèves.

Philippe Dauriac

La CGT Éduc'action, le SNUEP-FSU, le SNALC, SUD Éducation, et la CNT lancent une pétition pour obtenir la neutralisation du chef-d'œuvre à la session 2021.

À signer sur http://chng.it/DjdfdVvrf6

Hommage à Jean-Pierre Barboni

Jean-Pierre Barboni nous a quitté·es le 31 janvier dernier, à l'âge de 80 ans.

J'ai rencontré Jean-Pierre en 1985, au LP Roland Garros de Toulouse. Il faisait vivre une véritable vie de section, impulsait la solidarité et le soutien des collègues. Il a assuré pendant de nombreuses années l'animation de la CGT Éduc'action au niveau régional, grâce à sa capacité à rassembler et fédérer. Il a aussi assumé des responsabilités nationales, en tant qu'actif d'abord puis au sein de l'Union Nationale des Retraités. Toute une vie d'engagement pour les valeurs qui l'animaient.

À la retraite, Jean-Pierre a animé avec Danielle, son épouse, le collectif immigration de l'UD CGT 31. Il s'est ensuite investi dans l'Institut d'Histoire Sociale dans l'esprit de transmettre aux jeunes générations l'histoire vivante et source d'enseignements du mouvement ouvrier.

Il avait pris ainsi toute sa place dans la bataille pour garder la Bourse du Travail, véritable monument d'histoire sociale, menacée par la mairie de Toulouse.

Jean-Pierre aimait la convivialité et la vie et était attaché à ce que les réunions soient aussi des moments de partage autour d'un bon repas.

Jean-Pierre, ta haute silhouette dans les couloirs de la Bourse du Travail de Toulouse ou dans les manifestations avec ta casquette et ton drapeau, tes interventions avec ton accent rocailleux du Lot nous manquent déjà.

Corinne Vaulot CGT Éduc'action 31

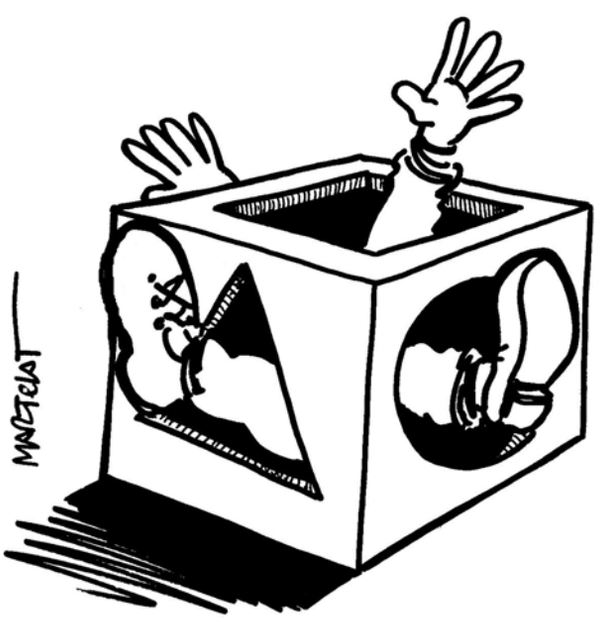
Élèves de Maternelle, nouvelles cibles

Alors qu'en pleine crise sanitaire il est urgent de renforcer les moyens dans les écoles, de renforcer les dispositifs de soutien aux élèves en difficulté ou de réaffirmer la liberté pédagogique, le ministre poursuit la destruction pédagogique de l'École.

La scolarisation obligatoire dès 3 ans lui offre un prétexte pour s'attaquer à la maternelle et intensifier sa gestion par l'évaluation.
Avec le soutien du Conseil Supérieur des Programmes (CSP), du Conseil scientifique dirigé par le neuroscientiste Dehaene, et avec le concours de la DEPP, il mène une double expérimentation dangereuse pour le fondement même et les objectifs de l'école maternelle, et pour les élèves eux·elles mêmes.

Blanquer et ses expériences dangereuses

La communauté éducative avait bien accueilli les programmes de 2015, mais le CSP préconise leur refonte pour que la maternelle devienne une *«usine»* préparant au CP et à ses évaluations nationales.



Il n'y aurait qu'un cap : *«dire et lire»*, avec des protocoles précis et tant pis si ce n'est plus vraiment de l'enseignement.

Parallèlement, la DEPP introduit une enquête qui touche 35 000 élèves de petite section sur toute leur scolarité. Au-delà de la méthode (enquête imposée aux collègues comme c'est le cas à Lyon), ce sont les questions posées sur les élèves qui sont choquantes. On demande si l'enfant ***«répond mal à l'adulte», «réagit de façon excessive»***, ***«refuse de rentrer dans l'activité»***, ***«a des accès de colère» .***

Évaluer le trouble des conduites

Ces deux réformes résument l'idéologie et les objectifs Blanquer. Il s'agit du tout évaluation national imposé aux élèves (et donc indirectement aux enseignant·es) sur l'ensemble de leur scolarité et du *«flicage comportementaliste»* de ces mêmes élèves.

Il n'y aurait donc dans l'École, que des *«sujets»* à gérer, à *«remplir»,* à éventuellement *«corriger»* pour qu'ils rentrent dans les cases prédéfinies du Conseil scientifique et du ministère. Si les objectifs de la réforme des programmes sont assez clairs (faire de la maternelle un lieu d'apprentissage exclusif des savoirs fondamentaux), celui de l'étude de la DEPP renvoie à un dangereux précédent datant de 2005, mené par l'Inserm et qui visait à définir une nouvelle maladie, ***«le trouble des conduites»***. Elle avait fait polémique et avait été arrêtée. On comprend alors que cette nouvelle enquête veut supprimer la notion de difficultés pédagogiques au profit du tout handicap médical.

Pour la CGT Éduc'action, cette double démarche ministérielle est scandaleuse. Il n'est pas question de désosser l'école maternelle qui a fait ses preuves, et surtout, il est inadmissible de traiter ces jeunes élèves en cobayes. Elle exige donc du ministre qu'il renonce à ces réformes et expériences.

Jérôme SINOT

Certification PIX

Le passage des certifications PIX, avec évaluation des compétences numériques, reste obligatoire en 2021 pour les élèves de 3ème, dans un contexte sanitaire délicat et avec un outil qui n'est pas au point et qui pose question quant à son existence même.

Alors que cette certification apparaît comme obligatoire, les enseignant·es apprennent au fur et à mesure que tou·tes les élèves ne sont pas *«certifiables»*. La possibilité de passer la certification serait ainsi liée à des parcours préalables sur l'outil PIX, ce qui n'a pas été communiqué auparavant.

Cette situation, avec des cas variés dans les établissements, dans ce contexte sanitaire si particulier, met les enseignant·es référent·es en porte-à-faux vis-à-vis des élèves, des parents et des chef·fes d'établissement. Derrière cette machine PIX, ce sont bien les enseignant·es qui sont responsables des apprentissages, et donc de la réussite ou de l'échec des élèves à cette épreuve.

Entre une certification qui ne peut s'obtenir que sous conditions et le caractère obligatoire de l'examen, la contradiction est criante. Cette situation peut déboucher sur une rupture d'égalité devant l'examen, d'autant que la certification est bel et bien organisée comme tel, avec un créneau fixe de deux heures pour les élèves de 3ème en plein dernier trimestre d'une année si particulière à tous points de vue.

Les difficultés rencontrées au cas par cas, dans les établissements, par exemple selon la structure des environnements numériques de travail, pour la connexion des élèves à la plateforme, ne sont pas à minorer, et contribuent à cette rupture d'égalité.

Rupture d'égalité

Une copie à revoir

La conception et le développement de l'outil d'évaluation PIX sont largement perfectibles, car on éprouve à l'usage le sentiment qu'il y a eu un certain amateurisme de la part de la *«start-up d'État»* en charge du dossier. Il est nécessaire que PIX, en relation avec le ministère de l'Éducation nationale, revoie sa copie. Il est ainsi surprenant de rendre obligatoire un outil qui n'en est encore qu'à ses balbutiements.

L'évaluation de compétences autodidactes

Enfin, il faut ajouter que les connaissances et compétences évaluées avec PIX ne sont pas enseignées au collège, dans leur globalité. Beaucoup de capacités en informatique ne sont pas ou plus, dans les programmes, et l'éducation aux médias et à l'information (EMI) souffre d'une grave absence de moyens pour son application par les professeur·es documentalistes. Plutôt que de participer à une boulimie d'évaluations en ligne et d'estimer que les élèves de collège sont des autodidactes né·es, il convient sans aucun doute de revoir les moyens d'assurer ces apprentissages.

Florian Reynaud

Administration centrale, DASEN, Rectorats

Les enseignant·es affecté·es en administration centrale ont eu une mauvaise surprise en lisant l'annexe d'une note de service du 17 novembre portant sur le nouveau logiciel de gestion des ressources humaines RenoiRh, elles·ils n'avaient plus le droit d'exercer dans les services administratifs !

Des politiques éducatives sans enseignant·es

Les 130 enseignant·es exerçant en administration centrale à l'Éducation nationale et celles·ceux des rectorats et DASEN, recruté·es pour leurs compétences pédagogiques et leur connaissance du terrain devront choisir avant juin 2021 entre un détachement dans des corps des filières IATSS (attaché·e, IGE ou IGR) ou retourner devant les élèves. Le prétexte ?

Une lecture confuse de leurs ORS et des contraintes techniques : l'application RenoiRH ne saurait pas gérer la carrière des enseignant·es. Par contre les inspecteur·trices, et les personnels de direction pourront elles·eux rester affecté·es en administration centrale.

Toutes les options sont mauvaises : la progression indiciaire dans les corps IATSS est plus lente, l'avancement y est plus aléatoire. Le détachement reste une position fragile à laquelle l'administration d'accueil peut facilement mettre fin, il y a donc une précarisation de leur affectation. C'est une véritable perte d'identité professionnelle !

Envisage-t-on de construire les politiques éducatives sans enseignant·es ? L'intersyndicale CGT et FO relaie en administration centrale une demande d'abrogation du texte.

Sylvie AEBISCHER

Le guide d'évaluation du contrôle continu

La CGT Éduc'action exigeait l'annulation des épreuves de spécialités de mars, particulièrement cette année au vu de l'impact de la crise sanitaire sur les apprentissages, et leur report en juin. Mais le choix par le ministre d'y substituer le contrôle continu interroge alors même que le gouvernement nous vend un retour à une vie normale mi-avril !

Le choix d'un Bac 2021 à 82% en contrôle continu est donc avant tout un choix idéologique.

Or le ministère sait bien que le contrôle continu, jamais pensé pour être purement sommatif et encore moins certificatif, pose la question des inégalités devant l'examen. C'est pour cela que l'inspection générale a produit un guide destiné à cadrer l'évaluation en classe de terminale, y compris pour les années prochaines.

Le lycée du contrôle et du tri

L'IG va jusqu'à lister le nombre d'évaluations sommatives et le type d'exercices à proposer afin de *«garantir […] la confiance que les établissements d'enseignement supérieur peuvent avoir dans l'évaluation menée par les enseignants»*.

Ce guide est une nouvelle confirmation que le *«Bac Blanquer»* impose aux élèves une évaluation sommative permanente, au service de la mise en concurrence des élèves et des établissements ainsi qu'au service de la sélection et du tri social. C'est aussi une attaque inacceptable contre notre liberté pédagogique.

La CGT Éduc'action appelle les personnels à refuser collectivement ces préconisations.

Michaël MARCILLOUX

Journée d'action des AESH le 11 février : belle mobilisation !

Le 11 février, la CGT Éduc'action appelait à une journée d'action afin de rendre visibles les revendications des AESH. L'intersyndicale nationale n'a pas souhaité s'associer à cette date mais cela n'a pas empêché la construction dans les départements de nombreuses initiatives bien souvent avec les organisations syndicales locales et les AESH engagé·es.

Il faut reconnaitre un résultat positif à cette initiative.
Les AESH ont été extrêmement présent·es physiquement ou virtuellement tant par les nombreux articles de presse, les publications sur les réseaux sociaux, les rassemblements et manifestations. Il a fallu parfois faire preuve d'inventivité pour rassembler et avoir la capacité de communiquer le plus largement possible.

Appel du 8 avril

Au niveau national l'évènement a été relayé par le journal *Le Monde* (11/02), *L'Humanité* avec l'interview de d'Anne Falciola, *France info* (entretien accordé à Virginie SCHMITT), *Sud Radio* avec la participation de Alain Catherin), tou·tes les membres du collectif national AESH de la CGT Éduc'action.

On a pu lire et écouter de multiples reportages dans la presse régionale et radios locales : *Ouest France, La Montagne, Rue 89 Lyon, Corse info, Actu Seine Saint Denis, La Parisien, La Voix du Nord, BFM Lyon, France info, France bleu, l'Impartial, La Dépêche, Le Télégramme…*

Principalement dans les zones qui n'étaient pas en vacances, des rassemblements importants, parmi lesquels beaucoup d'AESH, se sont tenus : Dieppe, Lyon, Bobigny, Toulouse, Rennes, Nantes, Quimper, Evreux, Bastia, Lille, Nantes, Angers, Nancy, Rouen et d'autres actions devant des établissements. Là où il a été plus compliqué de construire des rassemblements, des conférences de presse ont été organisées ou des visuels postés toute la journée sur les réseaux (photos, dessins, vidéos).

Même si les AESH se sont mobilisé·es très inégalement, des établissements entiers et des écoles ont connu de forts taux de grévistes. Dans certaines villes on pouvait compter plus de 200 grèvistes dont beaucoup d'AESH.

Cela nous confirme que la décision de cette journée d'action n'était pas hors-sol, qu'il y a un vrai besoin de poursuivre l'action sous diverses formes pour rendre visibles les revendications des AESH, y compris en local se poser les questions du soutien financier aux jours de grève pour permettre l'engagement du plus grand nombre.

L'intersyndicale nationale s'est à nouveau réunie, un appel intersyndical est lancé.
La prochaine journée d'action aura lieu le 8 avril.

Eléna Blond

La revalorisation salariale appliquée aux CPE

La protestation contre l'exclusion des CPE du versement de la prime informatique a abouti à une petite augmentation de notre prime !

Nous voilà maintenant royalement augmenté·es de 250,84 € sur l'année. L'indemnité forfaitaire allouée aux CPE passerait à compter du 1er avril de 1199,16 € à 1450 €. Champagne pour tout le monde !

Lorsque la montagne accouche d'une souris

Eh oui ! On augmente bien notre prime mais pas nos salaires. Comme la plupart des indemnités dans la Fonction publique, elle n'est désormais plus indexée sur la valeur du point d'indice. Euh, ça sent l'arnaque vous ne trouvez pas ? Pauvres de nous, les récentes *«négociations salariales»* sont encore une fois un vrai mépris pour nos collègues.

On peut se féliciter d'une légère augmentation qui est bonne à prendre par les temps qui courent mais c'est une aumône, ça ne suffit pas. Regardons bien nos feuilles de paye de janvier, les contributions ont augmenté (la MGEN cette année) et nos traitements ont été amputés de 7 à 8€ mensuels.

Ce que nous voulons c'est une véritable augmentation, celle du point d'indice qui verrait nos salaires augmenter et un jour rattraper la perte de notre pouvoir d'achat depuis le gel du point d'indice en 2010.

La CGT Éduc'action revendique l'augmentation de tous les salaires de 400€ nets par mois.

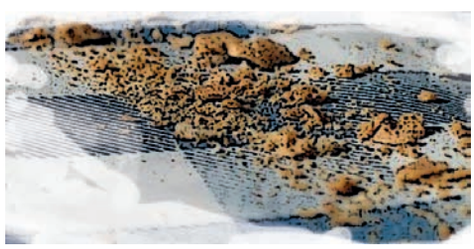
François Quinchez

Professeur·es documentalistes

Après les tergiversations d'usage, les annonces qui mettent toute une profession en colère en dévalorisant concours et quotidien, le ministère a accordé une compensation au non-versement de la prime d'équipement. C'est désormais chose actée, au JO du 25 février 2021, l'Indemnité de Sujétion Particulière augmente de 232,90 euros pour atteindre 1000 euros annuels à partir de mars 2021.

Nous sommes bien d'accord qu'il s'agit d'une compensation et non de l'alignement de l'ISP sur l'ISOE que touchent les enseignant·es des autres disciplines et qui est de 1213,56 euros pour la part fixe. Et cela ne nous donne pas plus droit à la prime d'équipement.

En 1989, année de la création du CAPES de documentation, nous avons été exclu·es d'office des bénéficiaires de l'ISOE. La raison était que nous ne relevions pas du même décret.



Aujourd'hui, alors que depuis 2014 notre statut est défini par le même décret, nous ne sommes toujours pas considéré·es comme des enseignant·es comme les autres.

Toujours pas un salaire de professeur·e

Au total, même avec l'augmentation, ce sont encore 390 euros de différence qui s'affichent en bas de la fiche de paie. À cela s'ajoute l'impossibilité d'être rémunéré·e en tant que professeur·e principal·e, d'avoir des HS (les heures péri-éducatives qui remplacent sont moins élevées) et nous n'avons pas droit à la pondération des heures en REP+.

Sandra Gaudillère

La CGT Éduc'action porte haut et fort la lutte des femmes pour leurs droits !
Dans l'Éducation nationale, ce sont 71% de femmes qui cumulent la double peine : gel du point d'indice et inégalités salariales par rapport aux hommes. Faire progresser les salaires, combattre les discriminations sexistes et revaloriser les métiers exercés majoritairement par les femmes sont autant de leviers pour la transformation sociale.

Dossier coordonné par Nadine CASTELLANI-LABRANCHE et Pauine SCHNEGG

La lutte des femmes pour leurs droits

75% : c'est le pourcentage de Français·es qui considèrent que l'égalité hommes/femmes dans le travail est un dossier sur lesquels des avancées sont possibles, d'après une étude parue en décembre et commandée par la CGT [(1)]. Les salarié·es partagent cette opinion en plaçant ce thème au même niveau (73%) que le respect des droits des salarié·es ou l'emploi des jeunes. C'est dire si cette question de l'égalité hommes/femmes est devenue depuis quelques années une véritable préoccupation.

Elle est même considérée comme devant être prioritaire par les syndicats à 58%, largement devant l'augmentation du pouvoir d'achat qui est pourtant une question cruciale liée directement à la revalorisation salariale et notamment celle des métiers à prédominance féminine comme les AESH dans l'Éducation nationale.

Malgré cette attente forte, c'est aussi sur l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes que la CGT semble la moins efficace avec seulement 32%, loin derrière la réduction du temps de travail avec 43%.

Ce résultat doit nous interroger d'autant plus que la CGT travaille sur ce dossier et produit des outils pour gagner l'égalité professionnelle dans le secteur privé et dans la Fonction publique [(2)]. La CGT Éduc'action a d'ailleurs un grand rôle à jouer sur les questions féministes avec un secteur féminisé à 71%.

L'image des organisations syndicales par rapport au féminisme doit encore gagner en crédibilité.

27% des salarié·es pensent que pour gagner en influence la CGT doit faire plus de place aux femmes.

Le syndicalisme féministe : une question prioritaire

Les intersyndicales femmes organisées par la CGT, la FSU et Solidaires depuis 1998 contribuent sans nul doute à donner une part importante aux questions féministes dans le syndicalisme tout comme l'appel à la grève féministe le 8 mars, dans l'esprit de la première journée internationale initiée par Clara Zetkin en 1910 avec la participation de milliers d'ouvrières grévistes du textile à New York (voir page 22).

(1) Étude de Harris Interactive, intitulée « Baromètre d'image des syndicats et de la CGT auprès des français- 2020 » et réalisée par téléphone du 15 au 31 octobre 2020 sur un échantillon de 1001 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus (méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes sexe, âge, CSP, région de l'interviewé·e)
(2) Site http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr

Infirmier·ères, médecins

Le *«service de santé scolaire»* n'existe pas en l'état, il s'agit en fait de la *«mission de promotion de la santé en faveur des élèves»*.

Cette mission est assurée par les médecins et infirmier·ères scolaires, corps largement féminisés à près de 96%. Elles·ils travaillent en étroite collaboration avec les membres des équipes éducatives, participent pleinement à la politique éducative des établissements.

Indispensables dans l'Éducation nationale

Confirmée par la situation sanitaire, leur présence est indispensable auprès des élèves qui s'adressent à elles·eux pour des motifs d'ordre physique, psychologique ou relationnel voire des situations de maltraitance ou de violences sexuelles.

Les infirmier·ères sont en sous-effectif (1 pour 1300 élèves) avec un salaire mensuel inférieur de 1 000 euros à celui des autres agent·es de catégorie A. Quant aux médecins (environ 1 pour 9 800 élèves), les difficultés à en recruter amènent à des vacances de postes importantes, ce qui est peu étonnant au vu des salaires versés.

Depuis des années, la CGT Éduc'action alerte : pour exister, se développer et être reconnu·es, les infirmier·ères ont besoin d'un service garant du respect de leurs missions, et de moyens réels.

D'autres choix ont été faits : individualisation et mission suspendue au bon vouloir des choix politiques.

Le MEN avait le projet de transférer ces personnels vers les collectivités territoriales avec la loi 4D. Si aujourd'hui il y renonce, c'est grâce aux personnels qui se sont particulièrement mobilisés notamment le 26 janvier 2021.
Les infirmier·ères resteront dans les établissements scolaires, mais toujours aucune création de postes en réponse aux besoins. Quant aux conditions de travail... elles passent aux oubliettes ! Et la charge de travail augmente avec l'obligation pour les infirmier·ères de faire passer les tests salivaires.

La CGT Éduc'action continue de demander la création d'un service infirmier au côté d'un service médical pour assurer la promotion de la santé des élèves au sein de l'EN.

Sandrine SCOGNAMIGLIO et
Nadine CASTELLANI-LABRANCHE

Professeur·es des écoles

Métier féminisé à plus de 80%, des clichés persistent sur l'enseignement en école : peu de travail dans la semaine et beaucoup de vacances ; s'occuper d'enfants serait *«naturel»* pour les femmes.

Ces lieux communs cachent la réalité d'un métier chronophage, nécessitant des qualifications variées et comportant de lourdes responsabilités.

Un métier peu reconnu

Préparation de la classe, corrections, réunion avec les parents et en équipe, formation… Les temps en dehors de la classe sont plus longs que ceux face aux élèves. Ces tâches augmentent et l'informatique ne fait que décupler la paperasserie. De plus, notre métier implique une forte charge mentale pour anticiper tout imprévu au sein d'un groupe de 25 à 30 élèves.

Recrutement en Master, qualifications requises dans toutes les matières et responsabilités importantes, avec un salaire net de début de carrière sous les 1500 €, le traitement n'est pas à la hauteur des enjeux de ce métier.

Les indicateurs ne trompent pas : la profession attire de moins en moins de monde, les temps partiels sont très demandés pour tenir le coup, le nombre d'abandons augmente chaque année, que ce soit dans les premières années d'entrée dans le métier ou pour les secondes carrières.

Pour l'amélioration de nos conditions de travail, pour une rémunération à la hauteur de nos qualifications et responsabilités, **mobilisons-nous.**

Malika GAUDEL

AESH, un métier féminin ?

Cette petite formule, sous le prétexte de rendre hommage à des qualités prétendument féminines, maltraite les travailleuses. Établissons le petit lexique du métier dit féminin, façon AESH.

Précarité : les AESH sont en CDD de 3 ans renouvelables une fois avant un possible CDI.

Sortir de la soumission et de la résignation

Dévalorisation salariale : les AESH sont sous-payé·es (en moyenne 760€ par mois). Simulacre de perspective d'évolution : indices microscopiques, promotion de pacotille, missions vaseuses payées au lance-pierre, le combo perdant !

Compétences professionnelles non reconnues : de belles qualités humaines adossées à de solides connaissances... rien de très *«bankable»* !

Si l'on complète le tableau par la sale manie de l'administration de jeter dehors les AESH vieillissant·es pour inaptitude, par l'infantilisation chronique de leurs rapports avec la hiérarchie, par l'exploitation fréquente de leur bonne volonté pour leur assigner des tâches indues, par le temps partiel imposé et, cerise sur le gâteau de la maltraitance, par la mise en place des PIALs (dernier outil d'asservissement à la mode Blanquer), nous voilà en effet avec tous les attributs caricaturaux de la femme au travail.

Seule solution : lutter sans relâche pour changer le regard sur ces métiers essentiels dits du « soin » ; sortir de la soumission et de la résignation qui nourrissent les clichés rétrogrades de ceux qui les exploitent.

Marine SCHNEGG

Les assistant·es sociaux·ales souffrent aussi…

La souffrance est le lot quotidien des assistant·es sociaux·ales de l'Éducation nationale : celle des personnes accompagnées. **Mais, aujourd'hui nous sommes devant une absurdité, un paradoxe : ce sont ces travailleur·euses sociaux et sociales qui souffrent.**

Cette souffrance est exacerbée par le contexte socio-économique et la crise sanitaire qui dure depuis un an. Nous sommes confronté·es à des situations fortement dégradées, lourdes, qui requièrent plus de moyens.

Des politiques inhumaines

Or, que décide encore une fois notre ministère pour la rentrée prochaine ? Aucune création de postes sauf pour le service social étudiant·es ! Au contraire, ce sera encore une fois redéploiement de postes, multiplication des réseaux et des milliers d'élèves qui se retrouveront sans assistant·es sociaux·ales.

Ce seront encore des collègues en arrêt maladie, en congé maternité etc, non remplacé·es. Et pourtant combien entendons-nous dire qu'elles·ils sont fatigué·es, épuisé·es, qu'elles·ils n'osent pas s'arrêter par honte ou culpabilité. Une souffrance souvent tue ou minimisée face à la souffrance des élèves, des familles, des étudiant·es ou des personnels.

Mais d'où provient cette souffrance ?

D'un sentiment d'impuissance face aux situations vécues par celles et ceux que nous accompagnons auxquelles les moyens à disposition ne répondent pas ou mal ; d'une charge de travail de plus en plus importante ; de relations difficiles au sein des établissements, des universités, des services. De conditions de travail qui sont **des modes de management inadaptés au travail social**, d'un déficit de reconnaissance de nos fonctions, de nos missions et d'un **manque de reconnaissance** de notre place et de notre ***«utilité».*** Le corollaire à cela est la perte de sens dans le travail. **Un travail *«empêché»*** qui rend impossible de mener à bien nos missions et qui est une des conséquences du capitalisme financier qui s'attarde peu sur l'humain.

Les conséquences : un épuisement émotionnel, une souffrance mentale, des effets somatiques induits par le stress, une fatigue psychologique qui peut aller jusqu'à la dépression, le burn-out voire la tentative de suicide.

Alors que faire pour lutter contre ce travail qui nous fait souffrir, retrouver un sens à notre travail pour notre bien-être psychologique et physique ?

Notre ministère doit cesser cette politique ultra libérale d'austérité et redonner les moyens humains et financiers aux services sociaux de l'Éducation nationale.

Il doit mettre aussi en place une médecine de prévention digne de ce nom. Nous devons aussi utiliser les moyens à notre disposition, ne pas hésiter à interpeller nos hiérarchies, à remplir les registres de sécurité et santé au travail, à interpeller nos représentant·es CGT afin que ces situations émergent et soient entendues.

Karine Riou

EN : les inégalités femmes/hommes perdurent

Les femmes sont très largement majoritaires au sein de l'Éducation nationale. Parmi six groupes professionnels non-cadres comportant plus de 60% de femmes (Céreq, 1997, p. 53), on trouve les agent·es de l'Éducation nationale et les professions de santé. Pour autant, cela ne fait pas disparaître les inégalités entre les hommes et les femmes.

Le bilan social du MEN et le rapport de situation comparée hommes-femmes 2019/2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en témoignent.

Les femmes représentent 70% des enseignant·es et 77% des non-enseignant·es.
Elles sont majoritaires partout, sauf dans les disciplines scientifiques les plus valorisées socialement (mathématiques et physique-chimie), de même qu'en EPS et en philosophie. Les effectifs féminins sont les plus nombreux dans le premier degré - 86,7% de femmes dans le public et 91,5% dans le privé -, tout particulièrement à l'école maternelle - 93,1% de femmes-, mais également parmi les AESH - 92,9% de femmes - et parmi les personnels sociaux et de santé - 95,6%-.

Des inégalités systémiques

Les hommes sur les postes les mieux rémunérés

En revanche, les hommes sont systématiquement majoritaires dans tous les postes les mieux rémunérés : fonctionnaires de catégorie A+, professeurs de chaire supérieure, professeurs en classes préparatoires aux grandes écoles, professeurs hors classe et de classe exceptionnelle, directeurs d'écoles aux effectifs élevés ou d'écoles d'application, chefs d'établissement de 4ème catégorie et de 4ème catégorie exceptionnelle, ingénieurs et personnels techniques en recherche et formation, postes d'encadrement supérieur, qu'ils concernent l'administration centrale ou les services déconcentrés.

Ainsi, les rémunérations des hommes sont, dans l'ensemble, supérieures à celles des femmes, aussi bien en ce qui concerne le traitement indiciaire brut que les primes et indemnités – les heures supplémentaires, notamment.

Les congés pour raison de santé

En ce qui concerne la santé, les femmes enseignantes sont plus souvent absentes, au moins une fois, pour raison de santé : 49% des femmes contre 36% des hommes. Elles sont plus concernées par tous les types de congés (ordinaire, longue maladie, maladie professionnelle, accident de service). Les congés des femmes durent également plus longtemps avec en moyenne 19,4 jours de congé rapportés à l'ensemble des agent·es, soit 8,7 jours de plus que les hommes. Cet écart s'explique en grande partie par les congés de maternité.

Ainsi, au sein de la Fonction publique d'État, nous observons des inégalités systémiques entre femmes et hommes, à tous les niveaux : salaires, promotion et carrière, santé...

Collectif conditions de travail

Pas de TZR au CNED !

Punition à copier cent fois par l'administration !

Le recteur de Rennes avait forcément connaissance de la décision du conseil d'État le déboutant (21 septembre 2020, n° 426312).

Une enseignante, titulaire sur zone de remplacement (TZR) ne pouvait, sans son accord, être nommée sur une antenne du Centre national d'enseignement à distance (CNED) : *«établissement public national à caractère administratif [...] en vertu de l'article R. 426-1 du code de l'éducation et dont les [...] antennes locales [...], sont placées sous l'autorité de son directeur général [..]. Il s'ensuit [...] que l'affectation [par le recteur] auprès du CNED était entachée d'illégalité [..] en l'absence de dispositions particulières le prévoyant, conduisait à exercer ses fonctions [de TZR] en dehors du service où elle a vocation à servir sans respecter [...] l'article 41 de la loi du 11 janvier 1984 [mise à disposition]».*

Néanmoins le rectorat persiste dans l'erreur ! Notre camarade, certifiée de lettres se retrouve ainsi, sans l'avoir demandé, affectée au CNED, de janvier à août, dans des missions d'orientation, 35 heures par semaine.

Patience et longueur de temps

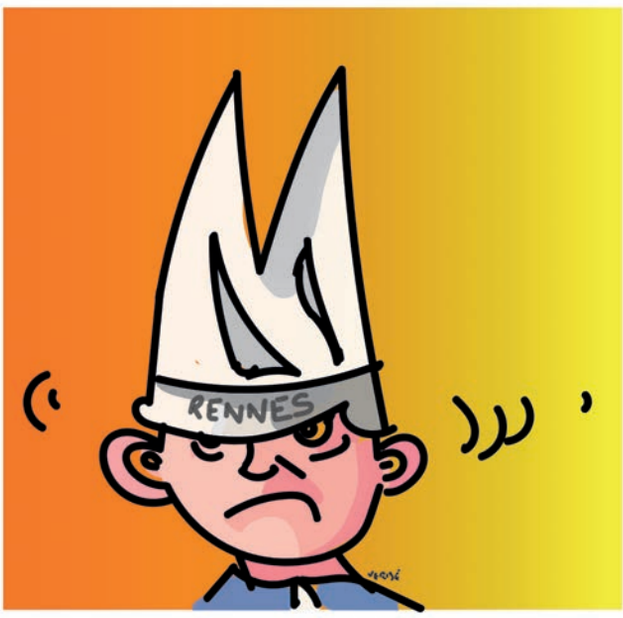
L'enseignante conteste administrativement la décision avec le soutien déterminé de la CGT Éduc'action 35. En réponse, le rectorat engage une procédure d'abandon de poste alors qu'elle est en arrêt maladie... et diligente, sans succès..., une contre-visite médicale ! Mais le rectorat persévère toujours.

«Liberté [...] j'écris ton nom» ?

À l'invitation du poème d'Éluard, elle frappe à la porte du juge des libertés du tribunal administratif. Ce dernier ne lui ouvre pas (rejet, TA Rennes, ord. n° 2100640, 9 février 2021) mais laisse une fenêtre ouverte sur une autre procédure.

«Ô temps ! suspends ton vol»

Inspirée par les vers de Lamartine, elle engage alors un recours pour excès de pouvoir assorti d'un référé



suspensif.... Le rectorat commence alors à reculer en prononçant une réaffectation provisoire dans un lycée, puis finalement, à l'audience, capitule en produisant un courrier retirant l'affectation au CNED. (TA Rennes, 2 mars 2021, ord. n° 210691).

Conclusion évidente :
la poésie adoucit les mœurs !

Brèves de barreau

Chacun·e à sa place !

Le tribunal administratif de Versailles (24 janvier 2021, n° 1901192) donne raison à la CGT, contre le rectorat et le SNETAA, sur la répartition des sièges à la commission administrative paritaire académique des PLP.

Traitement par ordonnance...

Le tribunal administratif de Mayotte, s'agissant du versement de l'indemnité de sujétion géographique (ISG) et devant l'inertie du rectorat au regard de la chose jugée (CAA Bordeaux, 25 juin 2019, n° 17BX03286), prend une décision, par ordonnance, sans audience, pour donner satisfaction à notre camarade (TA Mayotte, 19 février 2021, ord. n° 1901036).

Philippe PÉCHOUX

La Collective : que de chemin parcouru !

La Collective a été créée par des militantes au sein de la CGT Éduc'action en novembre 2012. Son objectif est la prise en compte des revendications féministes dans l'Éducation nationale et dans l'organisation syndicale.

Depuis, plusieurs Collectives locales ont vu le jour : dans le 13, le 31, en Bretagne, dans l'académie de Versailles.

Il faut lutter contre les stéréotypes

Dans la résolution *«Égalité femmes-hommes»* votée au congrès de Guidel en mai 2017, la CGT Éduc'action s'était engagée à intégrer une dimension féministe dans ses actions et expressions militantes.

La Collective alimente l'activité féministe de la CGT Éduc'action et contribue ainsi à diffuser et mutualiser des analyses et outils, du matériel de propagande.

En 2019, en s'appuyant sur le travail de la CGT Éduc'action Créteil, la Collective a élaboré une enquête sur les violences sexistes et sexuelles au travail, enquête diffusée en ligne auprès de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale.

Les résultats ont été dévoilés le 8 mars 2020 (voir 4 pages 8 mars 2020).

La Collective a aussi mené une réflexion sur le rôle de l'éducation pour lutter contre les stéréotypes. Elle a été à l'initiative d'une journée d'étude, co-organisée avec la FERC, le 29 mars 2019 avec la participation d'une cinquantaine de camarades et en présence d'Éliane Viennot : *«Construire l'égalité à l'école pour gagner l'égalité au travail».*

À la suite de cette journée, la Collective a travaillé à la construction de formations syndicales dont certaines sont proposées avec la FERC : Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Éducation nationale, Enseigner avec les pédagogies féministes et coopératives, Prévenir les violences faites aux femmes et aux élèves dans l'Éducation nationale, Être militante à la CGT Éduc'action.

Animées par des binômes, ouvertes à toutes et tous les syndiqué·es ou non-syndiqué·es, elles commencent à être diffusés dans les SDEN et UASEN/URSEN malgré les difficultés dues à la pandémie pour les organiser.

Sur la question de l'égalité salariale, la CGT Éduc'action a participé aux groupes de travail ministériels dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'action égalité diversité qui a été présenté au CTM de décembre 2020 et validé par la CGT Éduc'action. Un point d'appui pour avancer nos revendications dans les académies.

La Collective continue à travailler étroitement avec le collectif femmes mixité confédéral. Elle a participé notamment à la construction du guide égalité Fonction publique. Des camarades s'impliquent également dans le collectif femmes mixité de la FERC et celui de l'UFSE.

Aujourd'hui, la Collective s'est dotée d'un collectif d'animation de 6 camarades.
Que de chemin parcouru depuis sa création, il y a plus de 8 ans !

Sandra Gaudillère et Nadine Castellani Labranche
Co animatrices de la Collective

10% pour la Fonction publique

La CGT a lancé une campagne *«10% pour la Fonction publique»,* pour accentuer le rapport de forces sur la question des salaires, des emplois et de la réduction du temps de travail.

Pour la CGT, ces ambitions revendicatives sont toutes en lien avec l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La CGT a ainsi mis à disposition pour la grève féministe du 8 mars, un 4 pages : *«Pour l'égalité au sein de la Fonction publique, pour une Fonction publique au service de l'égalité».* **https://10pour100.cgtfonctionpublique.fr.**

Pour l'égalité réelle

Invisibles et sous-payées, les premières de corvées ont été au cœur de ce 8 mars. La CGT revendique 10% d'efforts budgétaires pour la revalorisation des professions à prédominance féminine. En soi, 10% d'augmentation indiciaire serait une juste mesure pour un salariat fortement féminisé, dont les primes creusent les inégalités. La CGT revendique également 10% d'emplois supplémentaires pour mettre fin à la précarité et investir dans les secteurs du soin et du lien, et plus largement dans les services publics, véritables leviers d'égalité tout au long de la vie.

La CGT revendique enfin 10% de réduction du temps de travail. Gagner les 32 heures c'est aussi lutter contre les temps partiels contraints et contribuer concrètement à un partage plus égalitaire des tâches domestiques et familiales.

La campagne 10% c'est aussi celle pour l'égalité au travail et dans la vie !

Delphine Colin

Parce que le 8 mars, c'est toute l'année

Chaque mois la FERC s'associe à une journée internationale pour alerter sur les conditions de travail et de rémunération des femmes, sur les questions d'éducation, de recherche, et de culture qui construisent les changements de société nécessaires à une véritable et réelle égalité entre les femmes et les hommes.

Voilà le premier slogan lancé. Il attire l'attention sur la précarité menstruelle et le fait qu'au travail, les femmes aussi ont leurs règles alors que bien souvent, les conditions sanitaires ne suivent pas. Il faut une réelle éducation à la sexualité dans les établissements scolaires et déconstruire les idées reçues qui permettent la domination du corps des femmes pour mettre fin aux violences sexistes et sexuelles qu'elles subissent au travail et dans la société, c'est ce que revendiquait la journée suivante.

Changeons les règles !

Du côté du sport, de celui de la recherche, le combat est bien celui de la visibilité. Les deux journées suivantes mettent en lumière des phénomènes de domination sexistes dans ces deux domaines et la nécessité, dans notre travail en classe, d'avoir recours à des expertes pour lutter contre l'effet Matilda, conforter les filles dans leurs capacités à faire des études scientifiques, à faire valoir leurs réussites.

Forte de ces réflexions et mobilisée sur ces journées, c'est toute la CGT qui s'empare des revendications des femmes le 8 mars !

Pauline Schnegg

La voix des travailleuses à l'ONU

350 syndicalistes de 56 pays à travers le monde unissent leurs forces pour la soixante-cinquième session de la Commission de la condition de la femme qui se déroule en visio au Siège des Nations Unies à New York du 15 au 26 mars 2021.

L'internationale de l'Éducation, dont fait partie la délégation de la FERC, réaffirme nos positions communes au sujet des droits des femmes. Il faut mettre en question les discours autosatisfaits des gouvernements lors de la session à l'ONU et faire pression pour que ceux-ci aillent beaucoup plus loin en matière de droits du travail et de lutte contre les violences.

Femmes syndicalistes du monde entier

La présidente de l'IE, Susan Hopgood, en visio depuis Melbourne fait le point sur le travail des professeures en période de pandémie : adaptation aux nouvelles technologies, augmentation du temps de travail professionnel et des tâches domestiques, perte d'emploi pour les plus précaires…

Deux semaines d'échanges productifs et constructifs !

Pauline SCHNEGG

Le 8 mars des 1ères de corvées

La pandémie nous a obligé·es à revoir notre façon de travailler, mais sûrement pas à mettre nos revendications et nos mobilisations sous le tapis.

Invisibles mais indispensables

Le 5 février et le 2 mars se sont tenues deux Heures d'information syndicale numérique, afin de préparer la journée de lutte pour les droits des femmes. Les témoignages, de femmes et d'hommes, qui ont émaillé ces HIS ont souligné le manque de reconnaissance, l'obligation parfois de bâcler les missions, le ralentissement des carrières et des salaires, la violence subie pour certaines.

La crise que nous connaissons impacte très violemment les femmes et alors qu'il serait nécessaire et urgent d'investir dans les secteurs du soin et du lien, c'est tout l'inverse qui se produit. Les deux HIS se sont toutefois terminées par une note positive : c'est par la lutte qu'on obtient des embauches et de nouveaux droits, et c'est ce que nous ont expliqué Raquel (Conf. Synd. Des Commissions Ouvrières en Espagne) et Anna (Unia en Suisse) dont les mobilisations en 2019 restent des modèles.

Les deux HIS restent disponibles sur la page Facebook de la CGT.

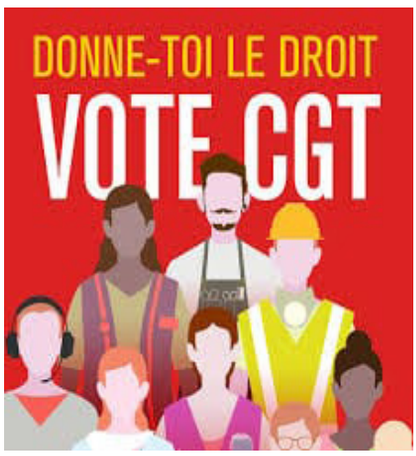
Sandra GAUDILLERE

Élection TPE : c'est parti !

Les élections TPE concernent les entreprises de moins de 11 salarié·es de secteurs très divers. Elles ont lieu du 22 mars au 4 avril. Souvent isolé·es et peu représenté·es par des organisations syndicales, les travailleur·euses de ces TPE peuvent être parfois vulnérables et malmené·es par les employeur·euses.

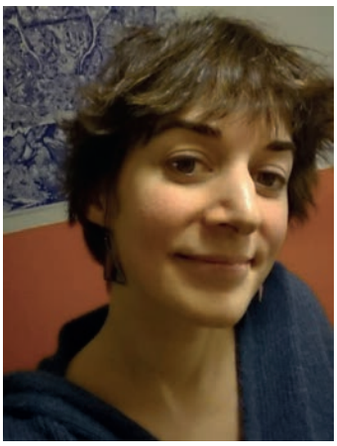
C'est pourquoi, malgré une campagne bousculée par la crise sanitaire, la CGT est bien déterminée à aller au contact de ces salarié·es.

Les résultats auront des incidences sur la représentativité nationale mais aussi sur les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, lieu de dialogue social pour les TPE où se discutent des droits très concrets sur les contrats de travail, par exemple.



Parce que collectivement, les travailleur·euses sont plus fort·es, faites voter aux élections TPE, et faites voter CGT !

Isabelle VUILLET



Marie-Alix de Richemont Co-secrétaire SDEN 01

Quel est ton parcours professionnel ?

J'ai commencé à travailler relativement tôt : baby-sitter, prof à domicile, caissière, femme de ménage, hôtesse, livreuse, inventoriste, serveuse... Ces boulots m'ont appris à bosser dur, la solidarité entre collègues parfois et l'escroquerie du salaire des premier·es de corvée. Mon capital culturel m'a sortie de leur précarité. Je voulais faire de l'humanitaire : raté. J'avais des dettes à payer : une boîte après l'autre, je me suis retrouvée exploitée 10 ans comme commerciale puis responsable marketing. Tout ce que je ne voulais pas. Les dettes payées, lasse du management par la terreur, du sexisme, de la compétition, j'ai passé un CAPES d'espagnol et entamé un doctorat. J'enseigne depuis 7 ans, en lycée rural.

Quel est ton parcours syndical ?

Ma reconversion professionnelle m'a donné une liberté syndicale qui était théorique dans le privé. En faire usage m'a paru un devoir et une nécessité : j'ai trouvé dans l'EN moins de confort que prévu. Je suis entrée à la CGT en 2015 pour son histoire, sa mobilisation contre la loi Travail, ses grandes féministes comme Hélène Brion, le soutien apporté à un proche un jour. Je suis co-secrétaire avec Catherine Nourry de la CGT Éduc'action de l'Ain depuis 2019, membre du collectif d'animation de la Collective depuis 2020.

Pourrait-on dire que tu es une syndicaliste féministe et pourquoi ?

Oui ! Le féminisme est mon moteur. Il canalise la rage que m'ont donnée l'oppression, l'exploitation et parfois la violence que j'ai subie comme la plupart des femmes ; de voir celles dont mes privilèges sociaux (tels ma couleur de peau) me rendent bénéficiaire. Le féminisme matérialiste, les travaux sur l'extorsion du travail gratuit des femmes ont été une déflagration. Je fais d'ailleurs le lien entre la féminisation des métiers de l'éducation et la destruction du service public que nous assurons grâce à une part inouïe de bénévolat.

Quelles sont pour toi les luttes prioritaires à court et long termes ?

La défense des libertés est un préalable à tout. Ceci posé, l'urgence de mes propres droits me fait refuser de choisir entre les causes, d'ailleurs interdépendantes. Patriarcat, suprématie blanche, capitalisme : des systèmes solidaires entre eux, menant l'humanité à sa perte, à détruire au sein de l'éducation et ailleurs : défaire l'œuvre de Blanquer serait un aimable début mais l'avant Blanquer n'était pas terrible. Or l'éducation est solidaire du reste du monde comme le patriarcat l'est du capitalisme. Pour révolutionner l'éduc et en faire autre chose qu'une machine à trier les élèves il faut abolir tous les systèmes de domination qui requièrent ce tri. Il faut une révolution globale.

Entretien réalisé par Pauline SCHNEGG

Sortir les jeunes de l'impasse !

Le Monde a publié le 2 février une tribune collective, signée de plus de 220 personnalités, dont Philippe Martinez, Agnès Jaoui, Henri Leclerc, Lilian Thuram, dénonçant les obligations à quitter le territoire (OQTF) qui pleuvent sur les élèves ou apprenti·es dès leur majorité. *«Nous sommes quotidiennement témoins d'un terrible gâchis humain et social : voir des jeunes être menacés d'expulsion, réduits à vivre dans la peur, l'errance et la clandestinité, alors que la France est devenue leur pays, celui de leurs liens, de leurs amitiés, de leurs amours, et qu'ils sont prêts à rendre à la société ce qu'elle a investi dans leur formation».*

L'appel, transformé en pétition, propose des mesures pour *«au moins réduire l'arbitraire des préfectures»*. La convergence des mobilisations pour ces jeunes les imposera.

Un terrible gâchis humain et social

L'expérience de Madani est édifiante. Élève de Bac pro logistique à Cerny (91), il est cité comme témoin dans un incident sans gravité. Il se rend à la gendarmerie le 13 janvier pour témoigner.

En prenant son identité, les gendarmes constatent qu'il est sans-papiers. Ils préviennent la préfecture, prennent son témoignage et l'envoient à Étampes, menotté, dans une voiture avec gyrophare.
Le préfet d'Évry lui délivre une OQTF sans délai et une interdiction de retour en France de 3 ans ! Ses camarades, choqué·es par cette injustice, se mobilisent pour le soutenir (voir photo). Le préfet cède et délivre à Madani un titre de séjour étudiant.

Nombreux·euses sont les apprenti·es que les préfectures refusent de régulariser. Le cas de Laye, apprenti boulanger guinéen à Besançon, dont le patron a dû entreprendre une grève de la faim pour pouvoir

le garder, a défrayé la chronique. Le patron d'Amadou, apprenti ivoirien dans une entreprise d'électricité de Courseulles-sur-mer (14), a lancé une pétition pour demander à Macron de le laisser travailler.

Dans les Hauts-de-Seine, où les pratiques du Conseil Départemental et de l'Aide Sociale à l'Enfance ont été dénoncées dans l'émission *Pièces à conviction*, les OQTF pleuvent sur les jeunes en formation. Arnaud et Lucie, artisans boulangers de Malakoff (92), défendent leur apprenti malien : «*Si Moctar était expulsé, ce serait une énorme perte tant pour notre entreprise que pour notre patrimoine. Nous sommes sans cesse, dans nos métiers artisanaux à la recherche de personnes motivées pour faire perdurer nos métiers».*

En Haute-Loire, Eric, un enseignant, a entamé une grève de la faim le 30 janvier, pour la régularisation de Madama, en CAP agricole.

Les mesures proposées par l'appel sont de bon sens : en finir avec la suspicion généralisée qui conteste les documents d'état civil, même lorsque juges ou consulats les confirment ; en finir avec le blocage des rendez-vous en préfecture au prétexte de *«dématérialisation»* ; **un titre de séjour protecteur et durable pour tou·tes les jeunes.**

Pablo Krasnopolsky

8 mars : ne pas dévoyer son sens

Revenir sur l'histoire du 8 mars, ses origines, c'est se réapproprier notre histoire.

En dévoyant le 8 mars, en en faisant la *«journée des femmes»,* avec distribution de fleurs par exemple, la pensée idéologique dominante a fait perdre le sens originel de cette journée à l'instar du 1er Mai.*

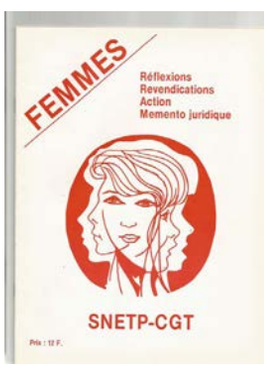
L'initiative de la journée du 8 mars revient à la Conférence Internationale des Femmes qui se tint à Copenhague en septembre 1910. Sur proposition de la militante socialiste allemande Clara Zetkin, la conférence décide de *«faire du 8 mars [...] une journée universelle, féminine, de lutte pour les droits de la femme et pour la paix».*

Une journée de lutte

Cette décision prolonge les orientations prises trois ans auparavant par la conférence des femmes du VIIème Congrès de Stuttgart (août 1907) de l'Internationale Socialiste qui avait décidé à l'unanimité de placer au centre de ses activités la lutte pour le droit des femmes.

Les revendications des ouvrières du textile de New-York

L'évènement déterminant vient, comme pour le 1er Mai, des États-Unis. Il s'agit de la manifestation des ouvrières du textile du 8 mars 1857, à New York.



Ces ouvrières travaillaient 16h heures par jour pour un salaire dérisoire (4 dollars par semaine) dans des locaux particulièrement insalubres.

D'où leurs mots d'ordre : *«les 10 heures, des pièces saines et claires pour travailler et des salaires égaux à ceux des tailleurs»*. Leur manifestation fut attaquée et dispersée violemment par la police. Lors du meeting qu'elles tinrent au soir de ce 8 mars, elles décidèrent de se retrouver chaque année à la même date. La journée du 8 mars est célébrée en 1911 aux États-Unis, en Allemagne, en Suisse, en Autriche et au Danemark. En 1912, elle gagne la France et la Russie Tsariste. Le 8 mars 1917 marquera une étape déterminante de la Révolution russe avec la marche des femmes à Saint-Pétersbourg pour revendiquer du pain et du travail.

En 1921, l'Internationale Communiste renouvelle l'appel à une journée internationale des femmes. Au lendemain de la 2nde guerre mondiale à l'initiative conjointe de la Fédération Démocratique des Femmes (FDIF) et de la Fédération Syndicale Mondiale (FSM), le 8 mars sera célébré chaque année par les femmes travailleuses et citoyennes.

En 1977, l'ONU déclare le 8 mars, Journée Internationale des Femmes, elle est reconnue officiellement en France en 1982.

Ne laissons personne déconsidérer, ni dénaturer le sens du 8 Mars - journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Michèle Baracat SNR/IHS

*Pétain transforme le 1er Mai en «fête du travail» au nom de la devise «Travail, Famille, Patrie» en lieu et place de celle de «Liberté, Egalité, Fraternité».

M

comme Militant·es

Les luttes féministes concernent l'ensemble des militant·es de la CGT. Et si la pratique syndicale nous amenait automatiquement au féminisme ?

Les lunettes du genre pour mieux comprendre nos salaires.

Le ministère produit des bilans sociaux, sur la question des salaires on peut y lire : «Dans le premier degré public, le salaire net des hommes est supérieur de 8% à celui des femmes et, dans le second degré public, de 7%. (...) Quels que soient le corps et le secteur, les hommes sont plus avancés dans leur carrière. (...) Le niveau et la part des primes sont également plus élevés pour les hommes. Parmi les professeur·es des écoles du public, l'écart de primes est de 46%. Dans le second degré public (...) les hommes perçoivent en moyenne 29% de primes de plus. Ces derniers (...) percevant en moyenne 51% de rémunérations pour heures supplémentaires de plus que les femmes.

L'inégalité salariale : une lutte syndicale

L'inégalité salariale est donc patente dans notre secteur et concerne 71% de nos collègues. C'est donc un problème majeur et massif dont nous devons nous saisir en tant que syndicaliste. Et la question du décrochage de nos salaires ? Le projet de réforme des retraites a mis en lumière la faiblesse de nos salaires et les dégâts du gel du point d'indice.

Là aussi, comment ne pas voir que le service public ce sont surtout des femmes ? Éducation nationale, Hospitalière, Territoriale, les agents y sont surtout des agentes. Décider de geler le point d'indice c'est faire le choix de bloquer des salaires de femmes avant tout. Les Fonctions publiques plus masculines, sont elles aussi concernées par le gel du point d'indice ? Pas de souci, on met en place des primes, beaucoup plus importantes à l'Intérieur ou aux Finances par exemple. On se rappelle d'ailleurs que le projet de réforme des retraites prévoit de les intégrer dans le calcul des pensions. Dans un secteur à 71% féminin, si on veut gagner l'augmentation des salaires de toutes et tous, il faut s'emparer des outils efficaces que sont les analyses genrées et les arguments féministes.

La lutte contre les dominations : une valeur fondatrice de la CGT

Aujourd'hui, la CGT se revendique féministe, dans la logique fondatrice de lutte contre les dominations et les inégalités. Maintenant la question à se poser c'est comment être concrètement féministe ? Les vagues successives de *#metoo* obligent la société, et donc la CGT, à enfin entendre les paroles *«libérées»,* à se questionner, à changer et cela fait du bien ! Pour y arriver il va nous falloir réfléchir à un processus par lequel les hommes renonceront concrètement à la domination qu'ils exercent sur les femmes. Tout comme le combat pour l'égalité salariale, cette déconstruction des dominations sera bénéfique pour les femmes bien évidemment, mais aussi pour les hommes.

Charlotte VANBESIEN

La CGT Éduc'action porte haut et fort la lutte des femmes pour leurs droits !

Dans l'Éducation nationale ce sont 71 % de femmes qui cumulent la double peine : gel du point d'indice et inégalités salariales par rapport aux hommes. Faire progresser les salaires, combattre les discriminations sexistes et revaloriser les métiers exercés majoritairement par les femmes sont autant de leviers pour la transformation sociale.