

— FONCTION PUBLIQUE —

ma voix doit compter

# le choix du collectif

ÉGALITÉ femmes - hommes

CONDITIONS  
de travail

SALAIRES

DIPLÔMES QUALIFICATIONS  
émancipation



# Des contre-réformes dangereuses !

Depuis son accession au pouvoir, Emmanuel Macron a engagé des contre-réformes qui visent à modifier en profondeur notre société.

Dans l'Éducation, les motifs de mécontentement sont nombreux : réforme du lycée, réforme de la voie professionnelle, généralisation de la sélection à l'entrée de l'université, fusion des académies, la liste n'est malheureusement pas exhaustive.

La « culture de l'évaluation » à tous les étages que tente de mettre en place Jean-Michel Blanquer, constitue une reconfiguration profonde et très idéologique de l'École française.

Toutes ces contre-réformes sont surtout préjudiciables aux élèves issu-es des classes populaires qui auront plus de difficultés à faire les bons choix pour optimiser leur parcours scolaire. Ce nouveau système va également générer de fortes inégalités territoriales.

Avec les suppressions de postes annoncées, Jean-Michel Blanquer renoue avec les vieilles recettes héritées des années Sarkozy, où en tant que directeur général de l'enseignement scolaire il avait supprimé 80 000 postes d'enseignant-es. L'ampleur des suppressions de postes dans les lycées et les collèges va provoquer une nouvelle dégradation des conditions d'études des élèves et de travail des enseignant-es.

La mise en œuvre rapide et brutale rend difficiles les résistances, pourtant celles-ci s'organisent. La CGT Educ'action s'est engagée résolument avec d'autres organisations syndicales dans la construction d'une mobilisation la plus unitaire possible.

La CGT lutte sans répit contre des transformations injustes de notre système éducatif qui vont entraîner une aggravation du tri social, la perte de sens de nos métiers, la mise en concurrence entre collègues et entre établissements.

Le renforcement de l'audience de la CGT lors des prochaines élections professionnelles sera aussi un moyen de lutter contre le projet de société que ce gouvernement tente de nous imposer.

Patrick DÉSIRÉ

- p. 2 : Actualités : Des contre-réformes dangereuses !
- p. 3 : Édito : Contre le tout répressif.
- p. 4 : Famille des métiers : menaces sur la qualité des formations professionnelles !
- p. 5 : Parcoursup : chiffres bruts contre réalité vécue.
- p. 6 : Mutations dans le Premier degré.
- p. 7 : Élections professionnelles dans le privé : gagner enfin notre représentativité, un objectif à portée de bulletin !
- p. 8 : 2018, année d'élections, année de tous les dangers. Professeur-es documentalistes : revalorisation de l'ISP.
- p. 9 : Naissance d'un Collectif AESH National CGT Educ'action. Début de mobilisation dans les ESPE.
- p. 10 : AESH : ni missionnaires, ni personnels à tout faire, nous sommes des pionnier-ères !

## p.11 à 14 : DOSSIER – Élections

- p. 15 : Élections professionnelles : pour gagner des sièges aussi dans les CHSCT.
- p. 16 : L'inspecteur-trice ne sonne pas toujours deux fois...
- p. 17 : Externalisation- Transformation- Disparition !
- p. 18 : Vous vous demandez : à quoi puis-je servir ? À la retraite, pourquoi soutenir CGT ?
- p. 19 : «Égalité professionnelle» versus discriminations : la CGT s'engage !
- p. 20 : «Le 25 novembre : Journée mondiale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes.
- p. 20 & 21 : M comme Mobilisations.
- p. 22 : Philippe Martinez
- p. 23 : Délit de solidarité... et d'inscription scolaire.

**Je souhaite me syndiquer**

Se rendre sur notre site : [www.cgteduc.fr](http://www.cgteduc.fr)

cliquer sur «Rejoignez-nous» dans le menu principal

**Je souhaite prendre contact**

01 55 82 76 55 / [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr)

CGT Educ'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 Educ'action - 263, rue de Paris -  
 case 549 - 93515 Montreuil cedex. Tél. : 01.55.82.76.55 - Télécopie : 01.49.88.07.43  
 Mèl : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) - Internet : [www.cgteduc.fr](http://www.cgteduc.fr)







Patrick Désiré, secrétaire général

## Contre le tout répressif

La vidéo montrant une professeure menacée par un élève armé a créé une vive émotion dans le pays et parmi nos collègues. La CGT Educ'action condamne cet acte et apporte son soutien à l'ensemble des personnels victimes de violences.

Malheureusement cela nous rappelle que l'école n'est pas en dehors de la société, et la vague de violence qui s'est développée autour des établissements, qui a causé plusieurs décès dans des affrontements inter-quartiers, touche aussi l'institution scolaire.

Ce gouvernement, comme ceux qui l'ont précédé, mène une politique qui sert les intérêts des premier-es de cordée et laisse des quartiers entiers à l'abandon. La violence dans les établissements est le révélateur d'un véritable malaise social, qui place les enseignant-es en première ligne.

### Des moyens pour l'École

« une période probatoire d'un mois », lorsqu'ils ou elles rejoignent un nouvel établissement. Quant aux élèves multi-exclu-es, il entend créer des centres spécifiques pour les accueillir, sur le modèle des établissements de réinsertion scolaire, créés en 2010 par Nicolas Sarkozy et supprimés depuis en raison de leur inefficacité.

Dans le même temps, il annonce la suppression de 3000 postes dans les collèges, les lycées et les services administratifs. Il renforce l'autonomie des établissements ce qui contribue à laisser les directions gérer seules ces faits de violence. Ce n'est sûrement pas en envoyant des personnels de direction faire des stages militaires, comme cela a été fait dans une académie, que ce gouvernement résoudra ce problème récurrent.

Les réponses apportées au niveau des établissements sont trop souvent en deçà des attentes des collègues en raison, notamment, des politiques académiques qui poussent à minimiser les faits et à ne pas faire de vagues.

Le sentiment d'abandon des personnels par leur hiérarchie a un impact désastreux sur les collègues et sur leur santé psychique. L'institution a la responsabilité de protéger ses agent-es. Pour y parvenir, elle doit mettre les moyens humains qui permettront aux personnels et aux élèves de travailler dans de bonnes conditions.

Pour la CGT Educ'action, la lutte contre la violence dans les établissements nécessite une présence en nombre suffisant de personnels formés : enseignant-es, personnels de santé et sociaux et personnels de vie scolaire.

Il faut en finir avec les politiques d'austérité et donner à l'École les moyens dont elle a besoin pour fonctionner.

# Familles de métiers : menaces sur la qualité des formations professionnelles !

Présentées comme une amélioration de l'orientation des élèves, les familles de métiers réduisent d'un an la spécialisation professionnelle sapant ainsi un peu plus les fondements du lycée professionnel. Seize spécialités seront regroupées dans trois familles de métiers dès septembre 2019 : spécialités du bâtiment, de la construction durable et des travaux publics, spécialités de la relation client (MRC), spécialités de la gestion administration, du transport et de la logistique (GATL).

## ■ Toutes les spécialités professionnelles seront-elles concernées ?

A priori oui. Les autres familles de métiers seront créées progressivement sans calendrier précis : métiers de l'aéronautique, de la réalisation de produits mécaniques, du numérique et de la transition énergétique, de la maintenance des équipements industriels et des véhicules, du pilotage d'installations automatisées, des industries graphiques et de la communication, du bois, des études et de la modélisation numérique du bâtiment, de la beauté et du bien-être, de l'hôtellerie-restauration et tourisme, des métiers de bouche. Ces familles seront définies sous la houlette des branches professionnelles.

## « Familles de papier »

Seules les spécialités avec une très bonne insertion professionnelle pourraient y échapper. Ce Bac pro 2 ans fait craindre une déprofessionnalisation. Dans la famille de métiers du bâtiment et de la construction durable, le regroupement opéré entre dix spécialités est particulièrement inquiétant pour la capacité à transmettre aux élèves en deux ans seulement un geste professionnel.

Enfin, ces familles de métiers ne pourraient être que des « familles de papier », car toutes les spécialités d'une famille n'ouvriront pas dans chaque établissement. La plus grande vigilance s'impose donc quant aux évolutions proposées dans les groupes de travail sur les cartes de formation en décembre.

## ■ Le cas du tertiaire « service aux entreprises »

Si le champ tertiaire ne regroupe, en deux familles, que six spécialités, il concerne en revanche près de 66 000 élèves de seconde soit un·e lycéen·ne sur trois de la voie pro, donc un sixième des élèves de seconde ! C'est un enjeu de société central. La CGT Educ'action a créé un matériel militant pour informer les PLP de matières professionnelles sur les évolutions à venir (voir sur le site national [www.cgteduc.fr](http://www.cgteduc.fr)).

Un plan social de 1500 postes est annoncé en GA sans que le projet proposé ne permette de trouver une issue pour les élèves et les enseignant·es. En effet, les suppressions en GA ne pourront pas être compensées par les créations en transport-logistique au vu des plateaux techniques que nécessite cette filière. L'absence de projet réel autour de parcours ambitieux ne donne aucune perspective de poursuite d'études et ne donnera pas un nouveau souffle à ces formations.

*Catherine PRINZ et Maxime BESSELIÈVRE*



Bertrand VERHAEGHE

## Parcoursup : chiffres bruts contre réalité vécue

La ministre de l'enseignement supérieur s'est livrée à une belle séance d'autocongratulation en tirant le bilan de Parcoursup à l'issue de la phase complémentaire.

Sur les 812 000 inscrit-es sur la plateforme, 730 000 ont reçu au moins une proposition et 583 274 en ont accepté une, soit, d'après elle 27 000 de plus qu'en 2017.

Pour mémoire, avec APB, la plateforme précédente tant décriée par la ministre, en 2016 (d'après un rapport de la Cour des comptes), sur 897 502 inscrit-es, 801 118 avaient reçu au moins une proposition d'admission. Faute d'une étude comparative précise, si tant est que la ministre la lance et la publie dans la foulée, il est difficile de voir une réelle amélioration quantitative entre APB et Parcoursup.

**71 000 candidat-es encore en attente**

D'ailleurs, ce satisfecit quantitatif est quelque peu suspect, quand on se rappelle que l'efficacité d'APB pour proposer au plus grand nombre des admissions n'a jamais été remise en question au moment de créer Parcoursup !

En effet, comme le martèle furieusement le gouvernement depuis un an, le grand péché d'APB était le tirage au sort. Car certain-es candidat-es se retrouvaient en surnombre dans certaines filières (comme SATPS ou psycho) et un tirage au sort les départageait. Mais c'est que les places offertes étaient insuffisantes, austérité oblige, ce qui n'a rien à voir avec APB. Et, surtout, ce tirage au sort n'a au final concerné que 0,4% des candidat-es en 2017.

Alors, la véritable question à laquelle aurait dû être invitée à répondre la ministre Vidal, était : les vœux dans les filières où se pratiquait le tirage au sort ont-ils pu être respectés ? Bien sûr que non, puisqu'avec Parcoursup, point de tirage au sort, il suffit de sélectionner, sur des critères totalement opaques, les candidat-es.

La réponse du gouvernement au tirage au sort n'a pas



été une hausse des capacités d'accueil avec des moyens supplémentaires mais bel et bien la sélection à l'entrée de l'université.

Et si la sélection n'existe officiellement que pour les filières dites « *en tension* », Parcoursup, avec ses attendus, a de fait été créé pour pouvoir classer les candidat-es sur d'autres critères que ceux, purement objectifs, d'APB (rang du vœu et critère géographique). Cela a permis des mises en attentes massives sur certains vœux, des « *oui-si* » (admis-e « *sous contrat* ») interprétés à juste titre par les candidat-es comme un « *non* » déguisé.

Le résultat de cette machine à trier a été simple : les « *meilleurs* » dossiers ont très vite reçu une réponse positive sur des vœux sélectifs ou très demandés, d'autres ont tardé à accepter des propositions dans l'espoir d'en avoir une meilleure, bloquant d'autres candidat-es au passage...

Comme les vœux ne sont pas classés sur Parcoursup, le ministère a beau jeu de refuser toute comparaison avec APB sur le taux de satisfaction des candidat-es (qui dépendait de l'ordre du vœu satisfait).

Un indice tout de même, le 6 septembre, avant la phase complémentaire de Parcoursup, 71 000 candidat-es n'avaient toujours pas accepté de proposition, en attente d'une meilleure offre et 127 000 places étaient vacantes dans le supérieur, y compris dans des filières attractives...

**On doute alors de la satisfaction des candidat-es.**

Michaël MARCILLOUX

## Mutations dans le Premier degré

La nouvelle réglementation impose au ministère de soumettre les notes de service des mutations aux différents Comités techniques. La CGT Éduc'action a participé aux groupes de travail ministériels. Rien de particulier n'a été annoncé pour le mouvement national. Nous avons surtout compris la volonté du ministère de restreindre les prérogatives des CAPD lors des diverses phases de mutations intra-départementales. Cette vieille volonté de limiter le poids des instances représentatives est réaffirmée par l'actuel gouvernement.

### Des freins supplémentaires à la mobilité

L'objectif ministériel n'est pas d'améliorer la situation nationale alors qu'il y a urgence. En effet, depuis plusieurs années, seuls 25% des personnels ayant demandé une mutation ont obtenu satisfaction et seulement 48% au titre du rapprochement de conjoint·e (pourtant priorité légale). Et manifestement, résorber cette précarité n'est pas la priorité du ministre. Les principales modifications pour 2019 concerneront la reconnaissance de l'Autorité Parentale Conjointe (APC) ainsi qu'un dispositif en faveur de Mayotte. Pour le reste, rien de neuf ! Rien puisque dans un contexte d'austérité, les effectifs globaux stagnent et les calibrages départementaux (entrées et sorties à taux constants) demeurent ; autant de freins à la mobilité. La CGT Éduc'action s'est battue pour que la question de l'ineat-exeat soit désormais plus égalitaire et que son calendrier, ses objectifs et ses critères soient plus cadrés. L'administration a retenu ses principes et veillera à son application localement.

Par contre, nous avons rapidement compris que le cœur du débat allait être les futurs mouvements départementaux, avec la volonté de limiter le nombre de CAPD d'affectation des personnels. L'objectif est bien d'uniformiser nationalement des procédures existantes dans certains départements avec un nivellement par le bas. Clairement, sous couvert d'alléger le travail des personnels administratifs chargés du mouvement et d'affecter plus largement à titre définitif les personnels, le ministère va demander aux DASEN de n'effectuer qu'une seule phase de collecte des vœux (à la place des

3 ou 4 actuelles) avec l'obligation pour les participant·es de mentionner des vœux géographiques. Ainsi, il sera plus aisé de nommer les enseignant·es. En procédant de la sorte, les collègues auront-ils-elles la possibilité d'affiner leurs vœux en fonction de leurs envies ou obligations personnelles ? De même, les délégué·es du personnel seraient moins souvent en mesure de contrôler le travail de l'administration et de veiller au bon traitement des collègues.

À l'heure des élections professionnelles et de la désignation des futur·es élu·es paritaires, cette modification des règles apparaît comme une provocation. La CGT Éduc'action l'a souligné auprès du ministère et mènera bataille avec les personnels pour faire vivre le paritarisme au sein de la Fonction publique. En attendant, **la meilleure bataille est le vote CGT Éduc'action en décembre.**

Jérôme SINOT



# Élections professionnelles dans le privé : gagner enfin notre représentativité, un objectif à portée de bulletin !

Le scrutin de décembre 2018 est primordial pour la CGT enseignement privé : jamais nous n'avons été aussi proches de gagner notre représentativité. Nous y étions presque en 2014 que ce soit dans l'Agricole ou l'Éducation nationale (235 voix manquantes sur 140 000 électeur·trices pour obtenir le dernier siège, rageant...) !

L'enjeu est de taille, d'ailleurs le secrétariat de l'enseignement catholique ainsi que les trois autres organisations syndicales historiques (FEP-CFDT, SNEC-CFTC et SPELC) l'ont senti, ne ménageant pas leur peine, d'un commun accord, pour rejeter la CGT des instances de négociation et entraver nos actions.

## La CGT ferait-elle peur ?

Nous avons des raisons d'être optimistes puisque notre nombre d'adhérent·es n'a cessé de croître depuis quatre ans, élargissant de fait notre base électorale. À condition que chacun·e soit bien mobilisé·e. Mais une inconnue demeure, le taux de participation. En 2014, il s'agissait du premier vote électronique dans le privé, avec un taux de participation de 34 % au niveau national (contre 57 % en 2010 avec un vote à l'urne).

Grâce à un travail de terrain régulier et intense des militant·es, nous allons pouvoir présenter des listes dans 24 académies pour le 2<sup>nd</sup> degré (CCMA) et 16 listes dans le 1<sup>er</sup> degré (CCMI/D), couvrant ainsi presque 85 % des électeur·trices (contre 82 % en 2014) en local. Nous sommes aussi présent·es en Outre-Mer, en Guyane. Au niveau national, la totalité des enseignant·es du privé sous contrat pourra voter pour notre liste au CCMMEP<sup>1</sup>.

**Ce sont ainsi plus de 400 candidat·es sur tout le territoire qui porteront haut et fort les couleurs de la CGT dans le privé.**

La campagne est lancée depuis le 8 octobre avec la diffusion de notre 1<sup>ère</sup> vidéo générale nationale, suivie de plusieurs autres (Agricole, IME-ITEP, 1<sup>er</sup> degré, précarité, salaires).

D'autres initiatives locales sont d'ores et déjà en action, comme la caravane de l'académie de Montpellier,

qui va tourner dans tous les départements pour toucher établissements publics et privés. Distribution de documents, réunions, rencontres, ... le b.a.-ba du militantisme.

## Plus de 400 candidat·es

Que la CGT obtienne un·e élu·e au CCMMEP, au-delà d'être une véritable reconnaissance de notre implication, sera l'occasion de donner un grand coup de pied dans la fourmière, de rompre avec le conformisme dans notre champ professionnel et de proposer une alternative crédible, forte et motivée pour défendre tous les personnels de l'enseignement privé face aux ministères et aux instances de l'enseignement catholique.

**Alors du 29 novembre au 6 décembre, je VOTE et je FAIS VOTER CGT tant au niveau local que national !**

Alexandre ROBUCHON

[http://www.sneip-cgt.org/montpellier/IMG\\_20181008\\_172525.jpg](http://www.sneip-cgt.org/montpellier/IMG_20181008_172525.jpg)

[http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2018/06/Voter\\_cgt.png](http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2018/06/Voter_cgt.png)

(1) CCMMEP : Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé.





## 2018, année d'élections, année de tous les dangers

La décision du conseil d'État de mettre fin au système dérogatoire assimilant les CPE à des personnels enseignants constitue un coup dur pour la profession. Cela va se traduire pour les élections par un alignement de la représentation syndicale sur le restant de la Fonction publique donc par une baisse de la représentativité.

Ainsi, au niveau national, le nombre d'élus dans les CAP va baisser de 24 à 18 élus avec un-e seul-e suppléant.e, au lieu de deux.

### Une attaque contre le paritarisme sans précédent

Au niveau de l'académie, dans les CAPA, nous n'aurons donc plus que 5 élus au lieu de 8 dont 2 élus seulement pour la Classe Normale (au lieu de 7 jusqu'à présent).

Ainsi le quart des collègues regroupant la Hors Classe et la Classe Exceptionnelle sera mieux représenté que les trois quarts restants.

Dernièrement le ministère proposerait dans le texte de la « Réforme Blanquer » (art15) de réintroduire les CPE et les Psy IEN dans le statut dérogatoire de la Fonction publique mais en attendant pour les élections à venir nous allons avoir une baisse du nombre de représentant-es.

L'enjeu de cette année est la présence et la réussite de la CGT Éduc'action aux élections professionnelles de décembre pour faire entendre nos revendications.

Cela couplé avec la fin du système de mutation commun avec celui des enseignant-es...

Pour le mouvement 2019, les CPE ont une note de service séparée de celle des enseignant-es. Nous avons des craintes sur les mutations et nous ne savons pas quel serait notre sort...

Le projet de circulaire que nous avons est rassurant puisqu'il copie la circulaire des enseignant-es dans ses grands principes. Nous resterons vigilant-es. Une affaire à suivre...

François QUINCHÉZ

## Professeur-es documentalistes : revalorisation de l'ISP

En juillet dernier, les deux textes encadrant l'indemnité de sujétions particulières (ISP) ont été modifiés. Cette indemnité, propre aux professeur-es documentalistes, est revalorisée de 23 % pour atteindre 767,10 euros par an, soit à peine 15 euros supplémentaires par mois. L'arrêté prenant effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017, un rattrapage a normalement eu lieu sur la paye du mois d'août 2018. **Nous pourrions vérifier dès que nous recevrons nos fiches de paye !**

Nous ne pouvons malheureusement que constater que les professeur-es documentalistes sont toujours considéré-es différemment des autres enseignant-es : l'ISP ne correspond qu'à un peu plus de la moitié de l'ISOE part fixe, ils et elles ne peuvent toujours pas faire valoir les heures supplémentaires, ne touchent pas les mêmes primes dans les établissements en zone d'éducation prioritaire. Quant à faire respecter la circulaire de missions, c'est encore un parcours du ou de la combattant-e dans de trop nombreux établissements, puisque le « bon fonctionnement du CDI » est encore une condition nécessaire et empêche le décompte de 2h de services pour 1h d'enseignement.

La CGT Éduc'action exige que le ministère fasse appliquer les textes qu'il a publiés, et reconnaisse le temps d'enseignement des professeur-es documentalistes.

À ce titre, la CGT Éduc'action revendique l'application des pondérations aux heures d'enseignement et l'alignement de l'indemnité de sujétions particulières sur la part fixe de l'ISOE.

Sandra GAUDILLÈRE





## Naissance d'un Collectif AESH National CGT Educ'action

La première réunion du Collectif National AESH de la CGT Educ'action s'est tenue vendredi 12 octobre 2018 à la Bourse du travail de Montreuil.

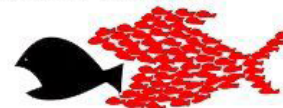
Des collectifs AESH régionaux de toute la France se sont retrouvés pour faire l'état des lieux sur la situation de ces salarié-es dans les différentes académies du territoire. Force est de constater, malgré des traitements variables selon les académies, une situation commune plus qu'alarmante sur des emplois précarisés où les AESH -principalement des femmes-, personnel invisible de l'Éducation nationale, subissent quotidiennement chantages, menaces, pressions de tous genres.

Les membres du Collectif ont commencé l'élaboration de nouveaux repères revendicatifs, outil indispensable pour se faire entendre. Puis, ont été proposés la réactualisation des guides juridiques militant-es, un communiqué de presse pour rendre visible les AESH et les élèves que ces femmes et hommes accompagnent, une volonté de faire des élections professionnelles un

SANS LA CGT



AVEC LA CGT



rendez-vous national pour leurs revendications et enfin, une journée d'action nationale avec des initiatives dans tous les départements. Il est grand temps que ces invisibles deviennent visibles, reconnu-es, respecté-es, titularisé-es avec un vrai statut et bénéficient de formations qualifiantes.

Cette première réunion montre que la colère gronde et que les AESH, considéré-es par leur employeur comme des « *bonnes à tout faire* », ne veulent plus être les laissées pour compte de l'Éducation nationale !

*Hélène ELOUARD, pour le collectif national*

## Début de mobilisation dans les ESPE

La transformation de la formation initiale, c'est-à-dire le parcours de formation des fonctionnaires-stagiaires (enseignant-es, CPE, PsyEN) après l'obtention du concours, est une nouvelle priorité pour le gouvernement. Après des annonces telle « *la formation initiale des professeur-es ne nous donne pas satisfaction* » par JM Blanquer (*QUEST-FRANCE* du 1<sup>er</sup> août), les fonctionnaires stagiaires risquent de voir la façon d'exercer leur métier profondément modifiée.

Mais ce sont aussi les formateurs et les formatrices des ESPE qui risquent de connaître des bouleversements, avec un possible plan social en cas de fusion des ESPE sur la carte des régions (26 ESPE assurent la formation, le gouvernement souhaiterait les faire passer à 13)

Face à ces attaques, les ESPE s'organisent, le 29 septembre 2018 a eu lieu la 1<sup>ère</sup> assemblée générale des ESPE à Paris (sur 26 ESPE, 15 étaient représentées).

Les organisations présentes (CGT, le SNESUP, et Sud) ont amorcé la création d'une coordination des ESPE.

Le travail reste conséquent pour réussir à rassembler plus largement, mais déjà le 9 octobre à Paris, Créteil, Bordeaux, Strasbourg, une mobilisation des ESPE dans les cortèges des manifestations s'est organisée (dans le même objectif que pour les LP : faire un focus sur la problématique).

**Le 12 novembre, les ESPE ont été appelées à participer largement à la grève et à se mobiliser dans les cortèges.**

**La formation ne doit pas devenir le jouet idéologique du libéralisme d'État.**

La pétition à signer : [https://www.change.org/p/se-former-pour-enseigner-un-droit-une-exigence-une-nécessité/psf/promote\\_or\\_share](https://www.change.org/p/se-former-pour-enseigner-un-droit-une-exigence-une-nécessité/psf/promote_or_share)

*Jean-Baptiste DELGENES*

# AESH : ni missionnaires, ni personnel à tout faire, nous sommes des pionnier·ères !

La CGT Éduc'action lutte pour l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, la reconnaissance des diplômes et qualifications et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le témoignage des AESH montre que ces revendications traversent simultanément tous les métiers de l'Éducation, de manière urgente.

## Les personnels invisibles

Ce n'est pas tous les jours qu'on crée un nouveau métier. C'est pourtant bien la certitude que nous avons, nous dont on peine à prononcer le nom : AESH Accompagnant·e de l'Élève en Situation de Handicap, ex Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS).

Nous, les condamné·es à la précarité à vie, ayant obtenu à force de luttes minuscules quelques CDI fragiles.

Nous, que l'Éducation nationale charge sans état d'âme de nouvelles tâches de moins en moins scolaires à

chaque fois qu'elle rencontre un frein à l'intégration forcée d'élèves extra-ordinaires.

Nous, qui sommes payé·es au lance-pierre (600 à 900€/mois).

Nous, qui sommes issu·es de tout horizon, de tous milieux, de toutes origines, de tous âges mais partageant des parcours chaotiques nous ayant mené·es là, parfois par choix, souvent par obligation.

Évidemment femmes majoritairement.

**Malmené·es, méprisé·es, humilié·es, déplacé·es, menacé·es, suspecté·es...**

Alors apprendre à dire non, petit à petit, aux injonctions contraires, aux heures bénévoles, aux tâches sans cesse étendues, aux demandes incongrues.

Et retrouver de la dignité, sortir de la peur, commencer à construire comme on la voudrait cette fiche de poste qui respecterait l'élève, imaginer les formations qui nous rendraient plus efficaces, revendiquer le salaire qui récompenserait notre professionnalisme, installer les espaces de régulation nécessaires, penser le lien avec les enseignant·es, trouver notre juste place loin des représentations trop répandues de gentil·les, de tendres, de maternel·les, de doux·ces : tous ces mots qui nous enferment et nous mènent à l'esclavage dans un système où il faut sans cesse pallier les manques.

Choisir les mots qui nous ressemblent : **déterminé·es, compétent·es, intelligent·es, exigeant·es, subtiles, mobilisé·es, serein·es, impliqué·es...**

### Et lutter toujours !

C'est ce chemin que nous traçons à l'EREA d'Eysines, avec courage et enthousiasme, fortes de belles avancées, d'échanges riches et stimulants, et d'une solidarité que nous construisons pas à pas, tendues vers la reconnaissance de notre métier.

*Marine du Collectif National AESH CGT Éduc'action  
AESH à l'EREA d'EYSINES (33)*





## Le choix du collectif

### ■ Contre les suppressions de postes

**A**lors que les personnels administratifs représentent 6,7% des personnels de l'Éducation nationale, ils vont subir 22,2% des suppressions de postes. 200 postes administratifs avaient déjà été supprimés en 2018, l'annonce des 400 suppressions supplémentaires est la goutte qui fait déborder le vase

C'est un mépris flagrant pour les missions des personnels administratifs et techniques qui sont partie intégrante de la communauté éducative et dont les métiers de soutien aux missions d'éducation rendent possibles les activités d'enseignement. Il faut cesser de déconsidérer notre travail !

La charge de travail des personnels dans les services académiques et les établissements va donc mathématiquement encore augmenter. Pourtant, partout les collègues sont débordés, peinent à remplir leurs missions et sont au bord de l'explosion. Il est grand temps de nous mobiliser pour recréer des postes pérennes dans nos académies !

### ■ L'intérêt général plutôt que les premières de cordée !

Le choix de la CGT est celui d'une éducation et d'une formation nationales, publiques, laïques, gratuites, dont les objectifs sont la réussite, la qualification, l'émancipation et la promotion sociale de toutes les citoyen·nes.

## Pour elles, pour eux, pour nous

Alors que le gouvernement propose avec CAP 2022 de sacrifier la démocratie en réduisant les compétences des CAP, la CGT porte une toute autre voix dans ces commissions et revendique une gestion nationale des

carrières avec le respect du statut ! Les quatre années à venir seront décisives pour tous les personnels, nous devons nous défendre ensemble pour le maintien de nos droits et de nos acquis.

Première organisation syndicale dans la Fonction publique, la CGT incarne un syndicalisme interprofessionnel, ouvert sur les problèmes de société. La CGT lutte pour l'emploi, les salaires, la retraite, la protection sociale, la défense du service public, pour des garanties collectives de nos statuts, la défense des carrières et des salarié·es, sans favoritisme ni clientélisme.

**Du 29 novembre au 6 décembre 2018, vous voterez pour les commissions administratives paritaires. Votez et faites voter CGT ÉDUC'ACTION à tous les scrutins : CCP, CAPA, CAPN, CTA et CTM.**

*Chrystelle RISSEL*



## Conditions de travail : des CHSCT à renforcer

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) est une instance consultative mise en place à la suite de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la Fonction publique

Le Code du Travail définit les principales missions du CHSCT : la contribution à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salarié-es, à l'amélioration des conditions de travail, et la mise en place de mesures de prévention.

Le Comité constitue une veille sur l'observation des prescriptions légales prises en ces matières par l'employeur. Le CHSCT représente à la fois un organe de prévention et de consultation, mais également de contrôle et d'investigation.

### Oeuvrer pour améliorer la sécurité et la santé

Dans l'Éducation nationale, les CHSCT existent à l'échelle départementale, académique ou ministérielle auxquels s'ajoutent les CHSCT spéciaux dans les services administratifs.

Ils sont composés de représentant-es de l'employeur et de représentant-es du personnel, des personnes expertes peuvent également y être invitées. Si le ou la représentant-e de l'employeur préside l'instance, seul-es les représentant-es du personnel y ont le droit de vote.

Les CHSCT peuvent être interpellés sur tous les problèmes dès lors qu'ils ont ou peuvent avoir des conséquences sur la santé des personnels. Que cela concerne l'organisation et les conditions du travail, la médecine de prévention, les dangers graves et imminents (DGI), les accidents de services... tous les thèmes abordés remettent l'employeur en face de son obligation de protéger la santé des travailleur-euses.

Les organisations syndicales jouent un rôle prépondérant dans cette démarche et peuvent guider un-e collègue déjà fragilisé-e par une situation compliquée, dans ce dédale administratif.

À la CGT Éduc'action, nous savons combien la santé des salarié-es est un enjeu dans le monde du travail; nous nous appuyons sur l'expertise acquise par nos mandaté-es dans le secteur privé. Fort-es de cette expérience interprofessionnelle et au fait de la législation, nous œuvrons au quotidien pour la sécurité et l'amélioration des conditions de travail : cela est une priorité.

**Parce que tous les personnels de l'Éducation doivent pouvoir travailler dans des conditions dignes, aux élections professionnelles de décembre 2018, faites le choix du collectif, votez CGT Éduc'action !**

*Sandrine SCOGNAMIGLIO et Isabelle VUILLET  
(Voir article p. 15)*



Source : CGT Proservia

## Augmenter les salaires : une nécessité !

Le 17 octobre 2018, en présence des organisations syndicales, le ministère de l'Action et des comptes publics a confirmé sa politique d'austérité envers les personnels. En effet, gel de la valeur du point d'indice, rémunération au mérite, exonération des cotisations sociales pour les heures supplémentaires, étaient au menu.

Depuis 2010, excepté en 2016, la valeur du point d'indice est gelée et son décrochage par rapport à l'évolution de l'indice des prix à la consommation dépasse à présent les 9%. Dans le même temps, les retenues pour pension civile ont augmenté, et la CSG a été majorée de 1,7 point.

Dans l'Éducation nationale, toutes ces mesures vont faire écho.

### ■ Combien de collègues tous corps confondus, font aujourd'hui le constat que les fins de mois sont difficiles ?

Actuellement, un·e enseignant·e débute sa carrière avec une rémunération brute égale à environ 1,2 fois le SMIC avec un master en poche. **Belle reconnaissance de sa qualification !**

### ■ Alors comment peut-il ou peut-elle envisager sa progression de carrière ?

Son salaire est bloqué à cause du gel du point d'indice. Avec le PPCR, le rythme d'avancement d'échelon est sur un rythme médian, sauf à considérer que les rendez-vous carrière lui permettent de gagner au maximum 6 mois. Belle progression !

Pas de problème, on lui imposera deux heures supplémentaires, on lui proposera des missions particulières et la rémunération au mérite qui va avec : « *travailler plus pour gagner plus* »!

Après plus de 40 ans de service dans des conditions de travail de plus en plus dégradées, elle ou il espèrera passer à la classe exceptionnelle pour améliorer sa pension de retraite : pas sûr, car elle ne concerne que 10% des personnels. Et de toute façon, entre temps s'est mise en place l'instauration d'un régime universel par points pour la retraite et la fin de la référence aux six derniers mois du salaire pour calculer la pension.

### ■ Alors va-t-il ou va-t-elle pouvoir partir avec au moins 1,2 fois le SMIC ? Rien n'est moins sûr.

**Pour la CGT Éduc'action, augmenter la valeur du point d'indice, revaloriser immédiatement tous les salaires de 400 euros sont des mesures urgentes à mettre en place pour tous les personnels. Avec la CGT, la CGT Éduc'action combattra le projet de réforme des retraites et continuera de revendiquer un retour à la retraite à 60 ans ou après 37,5 annuités avec 100% du meilleur salaire.**

## Diplômes, qualifications émancipations

Livret de compétences, blocs de compétences, évaluations par compétences. Les compétences sont entrées dans le monde des enseignant·es tels des cyclones dévastant tout sur leur passage !

Les formations pédagogiques, par le biais des inspecteur·trices nous ont persuadé·es que nos méthodes pédagogiques devaient s'appuyer sur cette notion et nous invitaient à changer nos méthodes.

**Pourquoi un tel engouement pour les compétences ?**

### ■ La finalité n'est-elle vraiment que pédagogique ?

Le concept de compétence est largement utilisé depuis plusieurs années mais ne recoupe pas la même chose selon qui l'utilise. À la fin des années 70, ce concept est utilisé par la pédagogie constructiviste où on essaie de créer un environnement pédagogique avec questionnements et processus de construction de savoirs (et là ce n'est pas l'activité qui est importante). C'est typique de la pédagogie Freinet et socialement progressiste.

Pourtant, dès les années 80, il va en être autrement. L'OCDE, qui prône une parfaite adéquation entre l'École et l'environnement économique, justifie la flexibilité tant voulue par le patronat : « *Tous les jeunes ne peuvent pas atteindre un niveau de qualification élevé* ». Il faut donc parvenir à un plus petit dénominateur commun : les compétences de bases, le socle commun.

Par ailleurs, en fragmentant le diplôme en compétences, on le fragilise. En effet, un diplôme équivaut à une qualification reconnue par la rémunération qui lui correspond via les grilles salariales des conventions collectives.

Préférer les compétences et non le diplôme, c'est casser les cadres collectifs de reconnaissance des qualifications et par là-même celle des grilles salariales, c'est la pulvérisation du SMIC. Dans l'enseignement professionnel, l'évaluation par compétences gagne du terrain : le Bac pro GA est l'application outrancière de l'approche par compétences. Les scénarii Cerise Pro sont une pratique taylorisée des



## Approche par compétences : vers la fin du diplôme ?

tâches et une évaluation et auto évaluation permanentes. Pour quels résultats ?

À nous de convaincre les collègues, qui voient dans cette notion de compétences une avancée pédagogique, que c'est surtout une avancée pour le patronat qui veut employer à moindre coût.

Isabelle VUILLET

## Égalité professionnelle femmes-hommes :

Une négociation concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique s'est ouverte le 10 septembre 2018. Dans la continuité du protocole d'accord du 8 mars 2013 signé par l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs publics, un nouveau projet a été présenté dans sa deuxième version le 15 octobre.

Cinq axes de travail ont été retenus : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle ; créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles ; renforcer l'égalité salariale dans la Fonction publique ; mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle.

Le protocole 2013 devait être décliné à tous les niveaux (ministères, collectivités, etc.) mais, il est très peu mis en œuvre et les employeurs publics se contentent souvent d'une politique d'affichage. Ainsi, le ministère de l'Éducation nationale a réuni son premier groupe de travail égalité seulement en décembre 2017 et s'engage pour l'ins-

tant dans un processus de labellisation « *égalité-diversité* » sans avoir décidé à ce jour d'une quelconque politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Dans le nouveau projet, certains points constituent des avancées à mettre à l'actif des organisations syndicales comme la reconnaissance de la notion de « *sa-laire égal pour un travail de valeur égale* » portée par la CGT, mais sans effet réel.

### Il faut agir !

De même, l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action se retrouve bien dans le texte.

Mais la date limite à savoir le 31 décembre 2021 de mise en œuvre ne s'accompagne pas comme le revendique la CGT d'une obligation de suppression des inégalités et des écarts de rémunération à cette date avec une enveloppe au rattrapage salarial afin de rendre effective l'égalité de droits.

En 2019, un bilan « *sexué* » du déploiement du RIFSEEP devrait être réalisé. C'était une demande de la CGT comme pour d'autres réformes telles que le PPCR ou celle des retraites.

Enfin, la question de la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine est la grande absente de ce nouveau projet.

**Dans l'Éducation nationale, la CGT Educ'action porte l'exigence de la mise en œuvre rapide d'une politique d'égalité salariale et professionnelle. Il y a urgence !**

Nadine CASTELLANI-LABRANCHE





## Élections professionnelles : pour gagner des sièges aussi dans les CHSCT

Dans la série «*l'Éducation nationale est l'un des pires employeurs de France*», **épisode 1** : c'est seulement en 2010 que notre ministère a daigné installer les Comités d'Hygiène, de Santé et de Conditions de Travail (CHSCT), soit 28 ans après la loi Le Pors qui institutionnalisait les CHSCT dans le monde du travail !

**Épisode 2** : à ce jour, le CHSCT est toujours largement méconnu des agent-es alors que l'employeur a un devoir d'information en la matière.

**Épisode 3** : notre employeur a beau jeu de publier des guides spécifiques pour nous aider à gérer individuellement notre santé ou les incivilités au travail. Parallèlement, on ne compte plus les entraves au bon fonctionnement des CHSCT. Ainsi, en Seine-Maritime, la DSDEN a fait comme ça l'arrangeait : pas d'ordre du jour, pas de plan de prévention des risques, etc. Les mandaté-es CHSCT ont saisi l'Inspection du Travail. Après enquête, celle-ci corrobore les dysfonctionnements et les porte au ministre.

### Mais pourquoi le CHSCT est-il si encombrant pour notre employeur ?

#### Faire appliquer la loi...

Le CHSCT, garant des mesures de prévention, doit contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail de tous les personnels. Il peut diligenter des enquêtes à partir des remontées du terrain via le RSST, le Registre Santé Sécurité au Travail (cf. PEF n°147 et n°154, page 15). Au CHSCT, les représentant-es des personnels, sans être décisionnaires de tout, ont seul-es le droit de vote... d'où l'intérêt de gagner des sièges !

**Voter CGT, c'est se donner les moyens d'améliorer les conditions de travail, profiter des compétences d'un syndicat expérimenté face à une administration souvent incompétente et des syndicats peu au fait des obligations de l'employeur et des droits des salarié-es.**

Dans un contexte sans cesse renouvelé de restrictions budgétaires dans la Fonction publique, le CHSCT est forcément un adversaire pour notre employeur. La CGT, pour sa part, réaffirme que le coût de la prévention du risque est bien inférieur au coût de la réparation

et dénonce une organisation du travail délétère et des moyens de prévention quasi inexistantes : un des pires employeurs, **épisode 4**.

... sans oublier nos revendications !

### Des moyens de prévention insuffisants

À ce jour, il n'existe pas de CHSCT proches des lieux de travail dans l'Éducation nationale. Le plus bas niveau est départemental, supposé couvrir les remontées de toutes les écoles, collèges, lycées. Dans un département peu peuplé comme la Côte-d'Or, cela représente 6000 agent-es réparti-es dans plus de 600 lieux de travail... à la charge de 7 mandaté-es seulement ! Pour une réelle prise en compte des réalités du terrain, la CGT Educ'ac-tion revendique l'installation de CHSCT spéciaux dans tous les établissements du 2<sup>nd</sup> degré et au moins un par circonscription pour le 1<sup>er</sup> degré et les CIO.

**Voter et faire voter CGT aux élections administratives paritaires et comités techniques, c'est aussi gagner des sièges dans les CHSCT.**

LE COLLECTIF CONDITIONS DE TRAVAIL



## L'inspecteur·trice ne sonne pas toujours deux fois...

**D**ésormais la question de la visite inopinée de l'inspecteur·trice ne se pose plus avec les trois rendez-vous de carrière prévus par le PPCR..

Il n'y a pas si longtemps, au temps de la notation (elle aussi disparue), il existait une note globale pour les professeur·es du second degré résultant d'une note administrative sur 40 et d'une note pédagogique sur 60. Cette dernière était pour l'essentiel corrélée au rang de classement au concours et n'évoluait, en principe, qu'après inspection... qui pouvait se faire attendre longtemps ! Il en résultait un « *gel* » de la note pédagogique produisant alors un effet insidieux faisant que l'on passait progressivement d'un rythme de promotion « *accélééré* » (le grand choix) à un rythme « *dégradé* » (l'ancienneté). Aujourd'hui, il existe un rythme de promotion unique sauf éventuellement aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons de la classe normale.

Tout cela n'est pas que de l'histoire ancienne et produit encore des effets juridiques. Le tribunal administratif d'Orléans (28 juin 2018, n° 1502306) a été amené à se prononcer encore récemment sur cette question du retard d'évaluation pédagogique. Il a relevé qu' « *en reportant automatiquement la note pédagogique qui lui a été attribuée en 2006, l'administration a commis une faute de nature à engager sa responsabilité. [...] La carence de l'administration a eu pour effet de faire perdre à l'intéressé tout espoir d'avancement au grand choix pendant plus de dix ans et sa promotion au grade de professeur certifié hors classe alors [...] que les appréciations portées sur les notices annuelles de notation administrative soulignent le sérieux, la compétence et la motivation de l'intéressé; [...], il sera fait une juste appréciation du préjudice subi du fait de l'illégalité commise par l'administration en lui accordant des indemnités, tous intérêts compris, de 2 000 euros au titre de la perte de chance sérieuse d'avancement au grand choix et de 5 000 euros au titre du préjudice moral* ». Le tribunal a aussi condamné l'administration à lui verser 1 000 euros au titre des frais de justice.

Cette décision, obtenue avec les conseils juridiques de la CGT Éduc'action, est conforme à la jurisprudence

(Conseil d'État, n° 103227, 29 juillet 1994). L'absence de révision de la note pédagogique régulière fait perdre une chance sérieuse d'avancement et constitue une faute de l'administration (Cour administrative d'appel –CAA– de Nancy, 6 janvier 2011, n° 09NC01168) pour une absence d'inspection pendant 9 ans d'un agrégé de lettres classiques, 9 ans pour un professeur des écoles (CAA de Lyon, 98LY00721, 19 mars 2002), 10 ans pour une professeure documentaliste (tribunal administratif d'Orléans- déjà...-, 1<sup>er</sup> avril 2010, n° 0703025), 28 ans (!) pour une professeure de lycée professionnel (Tribunal administratif de Besançon, 22 octobre 2009, n° 0802065), ces deux derniers dossiers ayant été eu aussi défendus, avec succès, par la CGT Éduc'action.

**Au tribunal ou dans la rue, la CGT est toujours là pour conquérir ou faire reconnaître vos droits.**

*Philippe PÉCHOUX, secteur juridique*



Bertrand Verhaeghe

# Externalisation - Transformation - Disparition !

Cela pourrait être une formule de macronie, mais la volonté libérale de destruction des services publics a commencé bien avant lui.

Pour mémoire avant 2002, le parc HLM de Macon (71) était géré par la mairie. 170 fonctionnaires territoriaux étaient affecté·es au service qu'elles ou qu'ils soient de la gestion ou de l'entretien. En 2002, le maire décide de se séparer de l'office et de le transformer en OPAC<sup>1</sup> puis OPH<sup>2</sup>. Ces structures juridiques permettent à l'époque l'embauche de personnels non plus sous statut de fonctionnaire, mais en CDI. Au fur et à mesure des départs le nombre de fonctionnaires transféré·es à l'OPAC diminue.

En 2007, le maire propose aux fonctionnaires de sortir de la Fonction publique et de leur statut pour augmenter leur salaire et rejoindre les salarié·es privé·es avec leur prime de panier et autres artifices salariaux. Le syndicat CGT met en garde contre la dangerosité d'un tel passage, mais l'appât d'un pouvoir d'achat augmenté est trop fort.

## Pur produit de la macronie

L'effectif salarial est stable mais le statut de fonctionnaire est maintenant clairement minoritaire. La pression anti syndicale est très forte et seul·es les fonctionnaires protégé·es par leur statut acceptent la responsabilité d'élue·s du personnel. Celles-ci et ceux-ci dépendent maintenant du CT et de la CAP départementale comme les fonctionnaires territoriaux·ales isolé·es dans les collectivités.

Ils et elles pourraient être des mercenaires, mais les 7 fonctionnaires restant·es sont plus vu·es comme des dinosaures aujourd'hui. Le conseil d'administration voudrait bien les voir partir, mais ils et elles rempliront encore, protégé·es par leur statut, la mission de représentant·e du personnel dans la mise en place de la nouvelle instance... Le CSE<sup>3</sup> ! Produit de la macronie : 5 élu·es de moins, 22 h de délégation supprimées et la perte du CHSCT.

Nombre d'ancien·es fonctionnaires ont quitté l'office public aujourd'hui excédé·es par les conditions de travail et par la politique managériale. Ils ou elles ont été licencié·es, passé·es à la moulinette de la rupture conventionnelle, ou ont démissionné. Impossibles conséquences lorsque l'on est sous statut de la Fonction publique !

Il n'y a pas de morale à l'histoire : il y a la volonté de réduire les moyens syndicaux et la protection des salarié·es ; il y a la résistance et le travail des camarades.

Nous pourrions juste apprendre de la situation, et combattre toute externalisation de service. La fusion des académies et ses restrictions budgétaires risquent de provoquer l'externalisation des métiers des agent·es, qui, après avoir subi la décentralisation pourraient bien connaître l'externalisation.



*Claude CADOT*

<sup>1</sup> OPAC : Office public d'aménagement et de construction.

<sup>2</sup> OPHM Organismes d'Habitations à Loyer Modéré : organismes publics ou privés.

<sup>3</sup> CSE Comité social et économique

Source : cgtbolloré.reference-syndicale.fr



## Vous vous demandez : à quoi puis-je servir ?

**N**ous sommes retraité·es, mais pourtant nous sommes précieux·ses car utiles, surtout pour les futures élections professionnelles de décembre !

### Les enjeux !

« Retour vers le futur » d'abord : nous sommes le 7 décembre 2018 et les résultats tombent dans la presse.

**France super le 7 septembre : un séisme salutaire : la CFDT écrase enfin la CGT dans la Fonction publique !**

**Le libérateur : enfin le dialogue social va pouvoir prendre sa pleine mesure, la CGT va devoir composer avec le pouvoir!**

**Valeurs d'aujourd'hui : la France est sauvée : la CGT des fonctionnaires ne compte plus !**

**C'est vraiment ça que nous voulons ?** Non, bien sûr !

**C'est vraiment ça ce que nous mériterions ?** Ben, un petit peu !

### Que puis-je faire ?

#### 1. Aider les actif·ves dans nos anciens établissements :

- Distribuer des tracts ;
- Bref donner du temps !

- On connaît des agent·es ;
- On peut, on doit les convaincre de voter ;
- Surtout, on doit les inciter à voter **CGT** !

#### 2. Faire voter **CGT** !

En effet, nos enfants, nos proches, nos ami·es, nos relations (dans les associations, dans les clubs, dans les amicales, les écoles, collèges, lycées, les différents services publics) encore actif·ves, DOIVENT faire voter CGT comme nous le faisons quand nous étions actif·ves



Jean-Claude SALM - SNR

## À la retraite, pourquoi soutenir la CGT ?

**C**omme les actif·ves nous avons besoin d'une CGT forte et dynamique pour faire face aux mesures gouvernementales et imposer d'autres choix.

CSG, baisse du pouvoir d'achat, suppression de la demi-part, imposition des majorations de pension pour enfants, gel des retraites complémentaires, menace sur la pension de réversion etc..., autant de mesures contre-productives qui, de plus, s'accompagnent de propos culpabilisants. Pourtant qui peut ignorer le poids des sénior·es dans l'économie ? Ils et elles ne spéculent pas dans les paradis fiscaux. Ils et elles participent bénévolement à de nombreuses activités utiles socialement et produisent du lien social : soutien de la famille, activités

dans les associations caritatives, culturelles, sportives, politiques, les conseils municipaux. Nos pensions sont nos salaires qui représentent ce que nous produisons aujourd'hui. Ce ne sont pas les retraité·es qu'il faut taxer mais ceux et celles qui ont bâti leur fortune sur leur travail. Citoyens et citoyennes attaché·es à un projet de société, avec la CGT, nous sommes dans l'action avec les actifs et les actives pour l'école, la santé, la protection sociale, la culture, l'écologie, l'énergie, les transports, l'emploi afin d'assurer aux générations suivantes une vie digne et un avenir serein

**Retraité·es nous avons toute notre place dans les luttes avec la CGT et nos camarades en activité.**

Anne-Marie MARTIN - Janine EMEYRIAT

## «Égalité professionnelle» versus discriminations : la CGT s'engage !

**A** lors que le ministère et le rectorat de Versailles s'engagent dans une démarche de labellisation «égalité professionnelle», les cas d'intervention de la CGT se multiplient pour lutter contre les discriminations, et notamment celles concernant les collègues contractuelles en congé maternité.

Plusieurs collègues se sont spontanément tournées vers la CGT Éduc'action Versailles depuis la fin mars 2018 car les réponses apportées par le rectorat n'étaient pas satisfaisantes. Cela nous a conduit-es à saisir le ministère par l'intervention de notre Union Nationale.

Refus de CDIser **une professeure contractuelle recrutée depuis mai 2010 : les services du rectorat refusaient de la CDIser en raison d'une interruption de plus de 4 mois entre 2 contrats.** Or durant cette période, la collègue était placée en congé maternité et ne pouvait donc pas accepter de remplacement. Si elle n'avait pas été une femme, si elle n'avait pas été en congé maternité, elle n'aurait pas eu à souffrir de cette interruption qui met en péril sa CDIisation ! Nous avons donc considéré qu'il s'agissait d'une discrimination pour laquelle nous avons exigé qu'une réponse soit trouvée rapidement dans l'intérêt de la collègue et des principes<sup>1</sup> qui régissent le fonctionnement de notre République.

### La grossesse, une faute professionnelle ?

Une collègue contractuelle dans sa 3<sup>ème</sup> année de CDD a été placée en arrêt maladie suite à un congé maternité, et s'est vu signifier le **non-renouvellement de son contrat**. Le motif invoqué : «*Certaines réserves émises par le corps d'inspection sur la qualité de son enseignement et la manière d'assurer ses fonctions*».

Ce motif était plus que surprenant, puisque la collègue avait bénéficié d'une inspection avec un rapport correct, en 2016, et que les rapports des chef-fes d'établissement successif-ves avaient tous été positifs, avec un avis favorable au renouvellement. Or la collègue du fait de sa grossesse et de ses suites n'a été présente dans



l'établissement qu'une dizaine de jours durant cette année scolaire et n'a pas fait l'objet d'autre inspection.

Comment expliquer ce revirement, si ce n'est là encore **parce qu'elle a été placée en congé maternité puis en maladie des suites de sa grossesse ?**

Une professeure contractuelle s'est vu refuser son renouvellement de contrat car elle était enceinte alors que son chef d'établissement de l'année précédente avait été averti et qu'on lui avait proposé une affectation pour la rentrée. Elle avait convenu avec sa future cheffe d'établissement de signer son contrat le 5 septembre, mais a appris le 4, en appelant le rectorat pour faire le point sur sa situation, que sa signature de contrat serait refusée car elle était enceinte.

*Frédéric MOREAU, co-secrétaire académique CGT Éduc'action Versailles.*

(1) Principe de non-discrimination inscrit dans la Constitution et le Code pénal notamment, rappelé par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; loi sur l'égalité des chances n°2006-396 du 31 mars 2006 qui a introduit l'état de grossesse dans la liste des critères de discrimination interdits par la loi, transposant la directive 2006/54 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

## «Le 25 novembre : journée mondiale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes»



Source : <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>



## M comme Mobilisations

Si aujourd'hui, nous faisons collectivement l'amer constat que les grandes mobilisations n'aboutissent pas à des victoires, il serait faux d'en conclure que toutes les luttes menées par le monde du travail sont vouées à l'échec. Bien au contraire, tous les jours des combats menés dans des entreprises, des services, débouchent sur des avancées sociales qui correspondent aux revendications portées par les salarié-es avec leurs organisations syndicales.

Dans l'histoire des luttes sociales, il y a eu les **mouvements emblématiques** qui ont permis des conquêtes sociales comme en **1936, 1968**.

**1968** : « Le » grand mouvement qui occulte parfois des grèves dures et considérées comme faisant partie de la « Préhistoire » de 68 telles que celles des mineurs du Nord.

Il y a eu les mouvements « gagnants » qui ont empêché les mauvais coups.

Ce fut le cas en **1995**, le « *Tous ensemble* » contre la réforme Juppé. Du **24 novembre au 16 décembre 1995**, la



mobilisation massive avec 700 000 grévistes rassemble jusqu'à 2 millions de manifestant·es sur l'ensemble du territoire.

En **2006**, étudiant·es et lycéen·nes se mobilisent contre le CPE (Contrat de Premier Embauche). Une des manifestations réunit le 28 mars près de 3 millions de personnes et contribue à faire plier le gouvernement.

Il y a eu les **mouvements de défense** d'acquis qui se sont soldés par «*des défaites* » mais qui ont permis de montrer que les travailleur·ses étaient toujours debout : **2003, 2010, 2014** contre les différentes réformes des retraites.

Il y a eu les **mouvements qui ont laissé des traces** indélébiles dans des secteurs condamnés à subir des licenciements de grande ampleur : la sidérurgie en **1978-1979**, le secteur automobile en **1982-1984**.

Il y a eu aussi les **mouvements dont on parle peu** comme la grève des femmes en **1972-1973** dans les secteurs textile et électroménager contre le rendement avec comme préoccupations la santé au travail, l'équilibre familial et la contestation des cadences.

Il y a eu les **mouvements portant un projet alternatif** avec la volonté des salarié·es de se réappropriés les outils de production.

**LIP en 1973-1974**, une lutte symbole de l'expérience autogestionnaire : les salarié·es occupent l'usine, saisissent des stocks de montres. La réponse de l'État sera sans appel : le chômage.

Fralib, une lutte de **1336 jours de grève** qui a débuté le **28 septembre 2010** contre le géant Unilever et qui a

débouché sur la création d'une SCOOP par les salarié·es.

Il y a eu enfin des **mouvements d'une étonnante actualité**.

**1919**, les institutrices se battent pour obtenir l'égalité de traitement comme les dames de la poste en **1930**.

**1953** : les fonctionnaires partent le 7 août en grève illimitée qui s'étendra à d'autres secteurs. 4 millions de travailleur·ses combattent les projets de suppressions d'emplois, de modifications des règles d'avancement des instituteur·trices et agent·es des PTT, de recul de deux ans de l'âge de la retraite, de modification des régimes spéciaux des entreprises nationalisées.

**1986** : les étudiant·es se mobilisent contre le projet Devaquet de réforme de l'université qui prône l'autonomie et la sélection. Le 4 décembre, un million de personnes sont dans la rue. La mort de Malik Oussekiné entraîne la démission de Devaquet.

**2000** : les enseignant·es se mobilisent contre la réforme de l'enseignement professionnel et le « *dégraissage du Mammouth* » prévu par le ministre Allègre. Une lutte qui 18 ans plus tard fait écho à l'heure où la voie professionnelle est à nouveau fortement et durement attaquée.

Les mobilisations se succèdent, gagnantes, perdantes mais comme l'écrivait Berthold Brecht :

**«Celui qui combat peut perdre mais celui qui ne combat pas a déjà perdu»**

Nadine CASTELLANI LABRANCHE

Références :

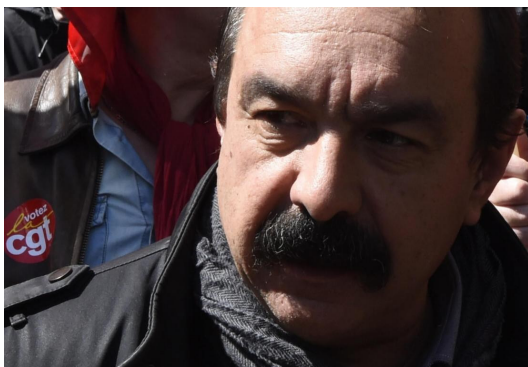
Les luttes et les rêves : une histoire populaire de la France de 1685 à nos jours, Michelle Zancarini-Fournel, éditions La Découverte, 2016

Histoire du mouvement ouvrier français, Jean Bron, éditions ouvrières, 1968

Un quart en moins, Rachel Silvera, éditions La Découverte, 2014

Fralibres, 1336 jours de luttes, éditions Le temps des cerises, 2016





## Philippe Martinez, Secrétaire général de la CGT

### ■ Le gouvernement mène nombre d'attaques contre les salarié-es et leurs droits. Comment faire en sorte que la réponse syndicale soit à la hauteur de ces attaques ?

Il faut s'appuyer sur les aspirations des citoyen·nes sur un certain nombre de grandes réformes en cours et à venir, celle des retraites, de l'assurance chômage, mais aussi dans l'Éducation. Notre organisation doit construire ses revendications à partir des revendications individuelles de chacun·e. Dans vos secteurs, il y a beaucoup de revendications qui concernent à la fois les moyens, les emplois et les salaires, il faut partir de cette réalité quotidienne. Concernant les mobilisations à venir, elles sont à construire collectivement [...].

### ■ Pourquoi est-il important que la CGT syndique les personnels des champs de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la recherche ?

C'est important car si l'on veut éviter les oppositions entre les salarié-es, il faut lutter contre le syndicalisme catégoriel, construire un syndicalisme qui n'oppose pas les salarié-es entre eux-elles. Cette opposition c'est le projet du gouvernement, si nous voulons porter les revendications de toutes et tous les salarié-es nous devons être présent-es dans tous les secteurs et porter une vision globale de la société et du monde du travail.

Les enjeux de l'Éducation de la maternelle à l'université sont importants et la CGT doit s'exprimer sur tous ces sujets.

### ■ En décembre 2018 vont se tenir les élections professionnelles pour tou·tes les salarié-es du public, quels sont les enjeux de ces élections pour la CGT ?

L'enjeu de ces élections, c'est avant tout de réaffirmer notre ambition pour le service public, pour ses agent·es et ses usager·ères. Dans la logique gouvernementale un service public est un coût, nous devons porter et développer l'idée inverse. Il faut donc de l'argent pour financer les services publics ; ça tombe bien, les versements des dividendes aux actionnaires ont atteint le chiffre record [...] de 50 milliards de dollars en France au 2<sup>ème</sup> trimestre 2018. La France est encore sur le podium avec une augmentation de 25%.

Cette campagne des élections professionnelles est un bon moment pour réaffirmer la conception CGT des services publics.



Interview réalisée par Marie BUISSON - Secrétaire générale de la FERC (Le Lien septembre 2018)

Pour Philippe Martinez, interrogé dans l'AEF Info, « *La CGT a toute sa place dans l'Éducation nationale* »

« *Nous avons des efforts à faire pour être présent-es partout* », a déclaré Philippe Martinez à l'AEF info le 11 septembre 2018 lors d'une interview sur les enjeux des élections professionnelles de la Fonction publique de décembre.

Il a assuré que la CGT avait toute sa place dans l'Éducation nationale et a expliqué qu'il y avait « *un vrai travail de déploiement à mener pour être là où nous ne sommes pas actuellement* ». Interrogé sur la fin éventuelle de l'accord tacite de non-concurrence avec la FSU, Philippe Martinez répond que « *la CGT a toute sa place partout et qu'il y a trop de syndicats en France* ». « *Plus le syndicalisme est éclaté, plus on a des chances d'être divisés et moins on est efficace. La question n'est pas de mordre sur le terrain des autres mais de syndiquer ceux et celles qui ne le sont pas.* »

## ■ Délit de solidarité... et d'inscription scolaire

Après le délit de solidarité, voici le délit de sauvetage en mer, puis le délit d'inscription scolaire. Au procès contre les 7 de Briançon, s'ajoutent le blocage à Marseille de l'Aquarius et la plainte de l'ASE du Vaucluse contre Chantal, militante RESF, qui a osé inscrire un mineur à l'école. Les convergences entre le ministre d'extrême-droite Salvini et le « progressiste » Macron sont éclatantes.

Bastien, Benoit, Eleonora, Juan, Lisa, Mathieu et Théo sont jugé-es le 8 novembre 2018 au tribunal de Gap (05) et risquent jusqu'à 10 ans de prison et 750 000 euros d'amende. Leur tort : avoir participé à une marche solidaire pour dénoncer une opération d'intimidation violente des migrant-es au col de l'Échelle par le groupuscule Génération Identitaire. Ce dernier bénéficie d'une totale impunité, le procureur préfère s'en prendre aux 7 de Briançon, accusé-es d'aide au séjour irrégulier commis « *en bande organisée*<sup>(1)</sup> ».

### Pour que la peur du harcèlement change de camp !

Chantal (RESF84) fait l'objet d'une plainte de l'ASE du Vaucluse pour « *usurpation de fonctions* » parce qu'elle a aidé à faire scolariser un mineur accueilli par l'ASE mais non scolarisé. Ce n'est pourtant que le respect de « *l'intérêt supérieur de l'enfant* », protégé par la CIDE<sup>(2)</sup>. La France l'a signée mais la viole régulièrement, comme nous le rappellerons bruyamment lors des multiples actions du 20 novembre, journée internationale des droits de l'Enfant<sup>3</sup>.

Devenu-es adultes, les lycéen·nes étranger·ères continuent à subir les persécutions macronistes. Mouminy, jeune Guinéen arrivé en France en 2013 à 16 ans, a été pris en charge par l'ASE et a mené une brillante scolarité. Après 27 jours d'enfermement en rétention, malgré plus de 50 000 signatures de pétitions et plusieurs manifestations à Chalons (51), il a été expulsé vers Conakry le 19 octobre. La bataille pour son retour s'organise.

Le 7 octobre, Youri, lycéen Tunisien, est placé en rétention après un contrôle. Le préfet du 91 n'a tenu aucun compte de sa scolarité depuis 2014 au lycée



Elèves du lycée Brassens (Courcouronnes, 91) mobilisé-es contre l'OQTF d'un des leurs et de son père le 19 octobre

A. Perret d'Évry, ni de sa poursuite d'études en BTS au lycée Viollet-le-Duc (78). Il a été libéré par le juge administratif le 17 octobre, en présence de sa classe de BTS, de ses enseignant-es et de nombreux soutiens.

Franck, lycéen Ivoirien de Terminale au LP Chennevière-Malézieux (Paris), a été arrêté gare Montparnasse alors qu'il se rendait sur son lieu de stage avec son titre de transport et sa carte de lycéen. Un contrôle au faciès de plus. Enfermé au CRA de Vincennes depuis le 11 octobre, il a été libéré par le préfet de police après une forte mobilisation des élèves et personnels qui se sont massés devant le lycée.

Pourquoi attendre la rétention pour se mobiliser ? Vendredi 19 octobre, les élèves du lycée Brassens de Courcouronnes (91) ont manifesté contre les OQTF visant Oussama, lycéen Marocain arrivé à 16 ans, et son papa, sans attendre un contrôle au faciès. Même en séjour régulier ou de nationalité française, la jeunesse ne supporte plus cette pratique. Le 22 octobre, l'État français comparait pour les contrôles d'identité abusifs subis par trois lycéens durant une sortie scolaire : Mamadou, Ilyas et Zakaria ont eu le courage de traîner l'État en justice<sup>(4)</sup>. La peur du harcèlement changera-t-elle de camp ?

Pablo KRASNOPOLSKY

(1) Voir PEF n°153

(2) Convention Internationale des Droits de l'Enfant

(3) <https://blogs.mediapart.fr/jeunes-isoles-etrangers>

(4) <https://93.cgteducureteil.org/22-octobre-proces-contre-les-contrôles-au-faciès>



la  
cgt

ÉDUC'  
ACTION

— FONCTION PUBLIQUE —

ma voix doit compter

**le choix  
du  
collectif**

**ÉGALITÉ** femmes - hommes

**CONDITIONS**  
de travail

**SALAIRES**

**DIPLÔMES QUALIFICATIONS**  
émancipation

En décembre, je vote CGT Educ'action

## Le choix du collectif

La CGT Educ'action se bat pour l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation des salaires, la reconnaissance des diplômes et qualifications, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle porte un projet d'École pour l'émancipation de toutes et tous.