PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION

Salaires : les raisons de la colère

janvier 2019
N° 157
Prix 1 €

p. 2 : Actualités : Faire converger les luttes !

p. 3 : Édito : Patrick Désiré

p. 4 : Élections professionnelles : des résultats historiques chez les certifié·es.
Ici on occupe de nuit et on mobilise contre la casse des lycées professionnels !

p. 5 : Ça y est, la CGT enseignement privé est enfin devenue représentative !

p. 6 : Rendre attractif le métier d'AESH ? Chiche !

p. 7 : Les affectations départementales vont changer.

p. 8 & 9 : Rentrée 2019 : la catastrophe est en marche !

p. 10 : CPC, certifications et diplômes.
Interroger l'histoire de l'enseignement professionnel.

p.11 à 14 : DOSSIER – Le salaire socialisé

p. 15 : Gagner la bataille idéologique : public/privé, même combat !
Les gilets jaunes, une expression du réel.

p. 16 : Professeur·e principal·e en collège et lycée.

p. 17 : Alice Balme : élue CAPN administrative.
Émilie Olivier : élue CAPN certifiée.

p. 18 : Protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FP.

p. 19 : Violences sexistes et sexuelles au travail.

p. 20 : «Trop intelligent, trop subtil» ?
Trop gros, le coup du grand débat !

p. 21 : Des personnels armés dans des écoles américaines ?

p. 21 & 22 : Bientôt la retraite, la lutte continue !
Une intolérable atteinte à la liberté d'expression syndicale.

p. 23 : . C... comme Concurrence.

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

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

Faire converger les luttes !

Le mois de décembre a été marqué par une colère sociale qui a ébranlé tous les arcanes du pouvoir. Alors que la revendication de départ était la suppression de la Taxe Carbone, les demandes se sont progressivement tournées vers les problèmes de pouvoir d'achat et de justice sociale. La CGT ne partage pas certaines valeurs de ce mouvement, par exemple sur les migrant·es mais nous soutenons ces salarié·es souvent précaires, comptant de nombreuses femmes et qui ont, parfois, été humilé·es par les propos prononcés par Emmanuel Macron.

Le peu d'avancées obtenues n'a, en tout cas, pas ébranlé le patronat à qui l'on ne demande guère de mettre la main à la poche et ne répondent pas à l'urgence sociale. À la CGT, nous sommes convaincu·es que le pouvoir d'achat et les augmentations de salaires se gagneront dans les entreprises et les administrations par les luttes.

À l'instar des gilets jaunes, des dizaines de milliers de collègues se sont regroupé·es autour du mouvement des *« Stylos Rouges »*. La CGT Éduc'action soutient leurs revendications qui rejoignent, pour la plupart, celles que nous portons depuis très longtemps. En effet, la CGT se bat contre la future réforme des retraites et pour une hausse du salaire des personnels avec le dégel du point d'indice, le rattrapage des pertes subies depuis 2010 et une augmentation immédiate de 400€. Comme les *« Stylos Rouges »*, la CGT Éduc'action exige la suppression du jour de carence, une diminution des effectifs dans toutes les classes, de la maternelle au lycée, ce qui nécessite, pour nous, un recrutement massif de fonctionnaires.

Pour toutes ces raisons, la CGT Éduc'action appelle à une convergence de luttes au sein de l'Éducation nationale afin d'augmenter le rapport de force contre le gouvernement Macron et exiger une autre politique sociale et économique.

Isabelle Vuillet

Patrick Désiré, secrétaire général

L'exigence de démocratie devient une préoccupation de plus en plus importante pour nombre de nos concitoyen·nes.
Pour la CGT, le dialogue social ne peut se limiter à l'organisation d'un grand débat qui n'a aucune chance d'aboutir à un changement de politique. Dans la Fonction publique, le gouvernement ne peut se contenter de réunir les organisations syndicales pour les informer sur les orientations qu'il entend mettre en œuvre, sans accepter de discuter sur le fond.

Au ministère de l'Éducation, si Jean-Michel Blanquer, comme il le prétend, souhaite entendre les revendications des personnels et s'il considère que les organisations syndicales représentent vraiment les personnels, il doit prendre en considération les avis qui sont émis majoritairement au comité technique ministériel ou au conseil supérieur de l'Éducation. Cette prise en compte est essentielle à l'existence et à la survie d'une forme de démocratie représentative à tous les niveaux du pays.

Non à une société fracturée et appauvrie

Les fractures territoriales et l'urgence sociale, notamment en matière salariale, ne pourront plus rester longtemps sans réponse. La paupérisation d'un nombre toujours plus important de salarié·es et l'accroissement de l'écart entre la majorité de la population et les plus riches deviennent de plus en plus insupportables. La plupart des mesures prises depuis l'accession au pouvoir d'Emmanuel Macron, comme la suppression de l'ISF, vont à l'encontre de la demande de justice fiscale d'une majorité de la population.

La baisse des financements publics, le transfert de missions de services publics au privé, accentuent la fracture sociale et les inégalités entre les territoires, au détriment d'un nombre croissant de citoyen·nes qui se retrouvent privé·es de services publics de proximité. Ces orientations constituent une violence de plus en plus inacceptable pour nos concitoyen·nes. Le gouvernement doit entendre leurs revendications et changer de politique pour répondre à la souffrance exprimée durant ces derniers mois.

La précarisation de la Fonction publique va dans le même sens : actuellement le salaire de début de carrière d'un·e enseignant·e équivaut à 1,2 fois le SMIC alors qu'il était de plus de deux fois le SMIC au début des années 80. Alors que, la CGT considère que le gouvernement doit prendre en urgence des mesures concrètes en matière salariale, aucune revalorisation n'est prévue pour les agent·es de la Fonction publique. Il est indispensable de reprendre les négociations sur la valeur du point d'indice dans la Fonction publique.

De plus, pour l'avenir de notre École, le gouvernement doit arrêter la mise en place des réformes du lycée, de la voie professionnelle et abroger la loi ORE (Parcoursup).
La CGT travaillera dans le cadre unitaire le plus large possible pour faire des propositions et construire des actions qui permettront d'offrir d'autres perspectives à notre jeunesse.

Élections professionnelles : des résultats historiques chez les certifié·es

En 2014, la CGT Éduc'action obtenait 7 sièges en CAPA des certifié·es (Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Nice, Poitiers, Rouen et Versailles) et un siège pour la CGT Éduc'action Mayotte, associée à la CGT Éduc'action qu'elle a rejointe depuis, tout en demeurant affiliée à la CGT-MA.

En 2018, elle obtient 24 sièges (Aix-Marseille, Besançon, Bordeaux, Caen, Clermont-Ferrand, Créteil avec 2 sièges, Dijon, Lille, Lyon, Mayotte avec 3 sièges, Nantes, Nice, Orléans-Tour, Paris, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles) et le STEG-UTG[1], associé à la CGT, un siège en Guyane.

Très forte progression

Nous obtenons, pour la première fois, un siège à la CAPN avec la plus forte progression de l'ensemble des organisations syndicales, de 1518 voix de plus et de 1,33 point. Cette percée va faciliter notre travail de défense individuelle et collective, élément de renforcement dans les collèges et les LGT.
Elle démontre que le discours et le travail des syndicats et de l'union CGT Éduc'action portent auprès de nos collègues, que ce soit sur l'impulsion des luttes, ou sur son projet d'École (la CGT fait également la plus forte progression à la CAPN des agrégé·es).

Pour la première fois, la CGT Éduc'action devient réellement représentative dans un autre corps enseignant et d'éducation, que celui des PLP. 30 ans après la création de l'UNSEN CGT et l'ouverture de la syndicalisation aux non PLP, c'est historique.

Michaël MARCILLOUX

STEG UTG : Syndicat des personnels de l'éducation de l'Union des Travailleurs Guyanais

Ici on occupe de nuit et on mobilise contre la casse des lycées professionnels !

Mais que se passe-t-il au LP Auguste Perret d'Evry, ce jeudi 29 novembre à 18h00 ? Il fait déjà nuit noire et pourtant toutes les lumières sont allumées dans le hall principal, les matelas et sacs de couchage sont étalés sur le sol et des chaises disposées en cercle…

C'est que les personnels ont décidé en réunion d'information syndicale la semaine précédente, d'occuper leur établissement. Ils et elles en étaient pour certain·es à leur 4ème journée de grève et de manifestation sans qu'il y ait le moindre écho dans les médias. Ce soir-là, se sont donc retrouvé·es des professeur·es de LP, des parents d'élèves, des représentant·es de formations politiques (PS, PCF, NPA, Verts) et des journalistes locaux·les (Le Parisien, Le Républicain, Essone Info…).

Cette réforme frappe les plus fragiles : celles et ceux qui ont souvent connu la difficulté scolaire et qui se retrouvent, sans l'avoir toujours choisi, en lycée professionnel pour préparer un CAP en 2 ans ou un Bac Professionnel en 3 ans.

Le ministre Blanquer, avec cette réforme associée à Parcours Sup met en place la sélection précoce et le tri social, en claquant la porte de l'université au nez des lycéen·nes professionnel·les.

Une soirée de débat, une cinquantaine de présent·es, jusqu'à une heure avancée, puis un repas pris en commun et une nuit courte mais porteuse de conseils : le lendemain débutait le blocage de notre établissement par les lycéen·nes.

La CGT Éduc'action soutient ces actions et mettra tout en œuvre pour combattre la réforme de la voie professionnelle.

Frédéric MOREAU

Ça y est, la CGT enseignement privé est enfin devenue représentative !

Après une campagne riche et intense, les résultats sont tombés le 6 décembre. En obtenant une élue au Comité Consultatif Ministériel de l'Enseignement Privé Agricole (le CCM) et un élu au Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé (CCMMEP), la CGT a enfin gagné sa représentativité dans l'Éducation nationale comme au Ministère de l'Agriculture.

Dans l'Agricole, le vote, à l'urne, se déroulait uniquement le jeudi 6 décembre. Avec 9,1% des voix, la CGT gagne un siège sur les 10 et enregistre une augmentation de son nombre de voix de près de 15%.

Dans l'Éducation nationale, sur 142 262 électeur·trices, seul·es 48 669 ont voté soit un taux de participation de 34,2%, pas bien élevé...

La complexité du vote électronique n'y est certainement pas étrangère.

Une belle victoire collective

La liste CGT a obtenu 3 906 voix (+543 voix par rapport à 2014), soit 8,3% des suffrages exprimés, et confirme ainsi son rang de 4e organisation syndicale dans le privé. La CFDT et le SPELC gardent leur première et seconde place (avec respectivement 32,4%, et 28% des suffrages soit 4 et 3 sièges). De plus, si elle demeure en troisième place avec 23,4% des suffrages et 2 sièges, la CFTC perd 1 000 voix (et un siège). Parmi les autres organisations en lice, le SUNDEP (2,7%), la CGC (1,6%), et FO (1,2%) régressent en nombre de voix.

En revanche, forte progression du SNALC (+68% de voix) mais qui ne représente que 1,9 % des suffrages. Enfin, l'UNSA était absente de ce scrutin national suite à un défaut de présentation des candidatures nécessaires.

Dans les régions, nous gagnons un nouvel élu à Versailles (soit 2 élus en CCMA), 1 élu à Poitiers, 1 élue à Rouen, 1 élue à Paris (soit 2 élus en CCMA) et nous conservons nos élu·es en Guyane, à Créteil, à Marseille, à Montpellier, à Caen, dans les Hautes-Pyrénées...

Dans le 2nd degré, nous recueillons 10,2% des suffrages, et 5,9% dans le 1er degré, qui demeure un champ à investir plus largement.

Cette nouvelle représentativité nous confère donc une grande responsabilité pour qu'un vent nouveau souffle dans l'enseignement privé. Les visages des représentant·es CFDT, SPELC et CFTC au ministère le soir des élections en disaient long sur leur « bonheur » de voir la CGT investir le CCMMEP... Fini l'entre soi...

Par ailleurs, nos moyens en termes de décharge vont considérablement augmenter, permettant la poursuite de notre travail de terrain pour encore mieux défendre les personnels.

Rien de tout cela n'aurait été possible sans la mobilisation de tou·tes les militant·es, les adhérent·es qui ont voté et fait voter CGT, qui se sont investi·es notamment en tractant.

Pour l'heure, savourons cette belle victoire collective, nous pouvons en être fier·es !

Bureau National du SNEIP-CGT

Rendre attractif le métier d'AESH ? Chiche !

Le ministère a lancé une pseudo-concertation sur l'École Inclusive dont l'axe 2 s'intitule "rendre attractif le métier d'AESH, lui donner des perspectives d'avenir".

Reçue le 20 décembre en audience, la CGT Éduc'action a porté les revendications des AESH en terme d'évolution de leur statut, d'une réelle revalorisation salariale, de formation et de conditions de travail. Force est de constater qu'au-delà des mots, le ministère n'a aucun objectif d'améliorer la situation des AESH, bien au contraire. Quant à la concertation, elle n'en a que le nom.

La mobilisation s'impose

Les AESH subissent aujourd'hui de plein fouet la précarité, des salaires de misère et sont contraint·es pour la majorité à des temps incomplets. La CGT Éduc'action a appelé le ministère à mettre fin aux pratiques illégales d'annualisation des services des AESH ainsi qu'aux nombreuses et incohérentes disparités académiques sur la gestion de ce personnel.

Au cours de cette audience, la CGT Éduc'action a rappelé ses exigences d'une reconnaissance du métier par un statut de fonctionnaire avec la titularisation des personnels actuellement en CUI, CDD ou CDI, ainsi que la nécessité d'une vraie revalorisation salariale. Dans cette période de mobilisation, il est inconcevable qu'aucune mesure d'urgence ne soit prise pour des personnels payé·es en moyenne 700 € par mois. Tous les personnels doivent bénéficier d'un temps plein et d'un salaire à 100%, sans annualisation, ni modulation, ni périscolaire.

Chaque rentrée, le constat est le même : l'accompagnement des élèves est insuffisant. Les recrutements doivent augmenter pour améliorer l'inclusion. La mutualisation à outrance des moyens AESH faite au détriment de l'inclusion des élèves et des conditions de travail des personnels est inacceptable.

Pour le ministère la *« déprécarisation »* n'est pas à l'ordre du jour, ses pistes sont inquiétantes !

En effet, ses projets sont la multiplication des employeurs, la déconcentration maximale et la mutualisation. Au lieu d'augmenter les salaires et de prendre en compte la pénibilité de leur métier, sous prétexte de permettre d'aboutir à un salaire décent, il envisage d'augmenter le temps de travail des AESH et d'élargir leurs tâches déjà nombreuses au périscolaire et à l'extrascolaire.

La généralisation des dispositifs PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) ne pourra qu'accentuer la mutualisation des moyens pour gérer la pénurie d'AESH, la pression hiérarchique et va aggraver les conditions de travail que subissent les AESH notamment en multipliant leurs affectations.

Le ministère n'a aucune intention de « déprécariser » les AESH. Les AESH n'ont rien à attendre de cette concertation qui n'est que de l'affichage et de la communication pour faire passer les mesures du ministère (second employeur, PIAL, mutualisation) déjà décidées.

La CGT Éduc'action va continuer de porter les revendications des AESH et entend mobiliser les personnels pour faire avancer leurs droits, améliorer leurs salaires et leurs conditions de travail.

Yvon-Yvan Barabinot

Les affectations départementales vont changer

Après de nombreuses réunions de négociations au ministère, la note de service nationale publiée le 8 novembre dernier indique que les différentes phases départementales d'affectation des personnels vont connaitre des nouveautés cette année. Et pas pour le bien des collègues.

La volonté de la DGRH est qu'il n'y ait plus qu'un seul mouvement au printemps afin de nommer massivement les personnels à titre définitif, considérant que les postes provisoires correspondent à la précarité. Le ministère reconnait que des ***«ajustements»*** pourraient être faits à la marge. Pour parvenir à ce résultat, il sera demandé aux départements de généraliser les voeux sur zones géographiques pour permettre aux services académiques d'affecter de façon plus ou moins autoritaire les enseignant·es, dessaisissant davantage les CAPD. Ainsi, tou·tes les collègues devant participer obligatoirement au mouvement (stagiaires devenant néo-titulaires et collègues exerçant à titre provisoire) devront formuler, en plus des 30 vœux habituels, au moins un vœu géographique (commune, bassin) ou de type de poste (adjoint·e élémentaire, maternelle, ZIL, ASH, etc…). Cette nouveauté est catastrophique car elle peut maintenir des collègues pendant des années dans une zone ou un type de poste.

La CGT Éduc'action considère que cette mesure n'a pas été confrontée au réel des situations locales.
Comment imaginer que tous les postes à pourvoir pourront être connus aussi rapidement à la fin de l'hiver pour être proposés aux collègues pour qu'ils ou elles puissent postuler ?

Comment penser que tous les postes fractionnés seront correctement fléchés alors que les demandes de temps partiels ne seront pas effectives ?

Comment imaginer que ces postes fractionnés puissent être à titre définitif alors que les collègues à temps partiel peuvent ne plus l'être l'année d'après ?

Il existe un certain nombre de questions comme celles-ci pour lesquelles le ministère est encore incapable de répondre. On doute ainsi d'une application efficace des mesures dans les départements.

L'autre grande nouveauté de l'année est le fait que, désormais, les circulaires départementales du mouvement ne seront plus élaborées en CAPD, mais en Comité Technique (CTSD). Il fixera toutes les priorités légales du mouvement et donc les éléments de barème.

Attention danger !

La CGT Éduc'ation reçoit favorablement cette annonce, même si elle pense que les CAPD devraient garder un œil dessus. Quoi qu'il en soit, la CGT Éduc'action aura un rôle important à jouer dans ces futures négociations de circulaire du mouvement. En effet, les récentes élections professionnelles ont renforcé notre présence en CTSD et nous permettent donc de peser sur les échanges entre la DASEN et les syndicats qui débutent en janvier.

Partout, nous serons attentif·ves au contenu et priorités fixés par les DASEN et participerons à l'organisation de la riposte si besoin.

Jean Grimal et Jérôme Sinot

Rentrée 2019 : la catastrophe est en marche !

La mise en oeuvre des réformes des lycées s'accélère en ce début d'année 2019.
En effet, les comités techniques académiques (CTA) de décembre et janvier ont eu à étudier, comme chaque année, la répartition des postes ainsi que les modifications de la carte des formations.
Cette année, ces mêmes CTA ont dû également se pencher sur l'ouverture des spécialités de 1ère générale qui remplacent les anciennes séries ES, S et L.
Même si, au moment de la rédaction de cet article, nous n'avons pas encore l'ensemble des remontées des CTA, les éléments d'analyse suffisent à entrevoir une rentrée 2019 particulièrement difficile pour les élèves et les personnels.

Une manoeuvre malhonnête au CTM

Lors du CTM du 19 décembre, la présentation des moyens attribués au second degré, à la rentrée scolaire 2019, s'est avérée particulièrement scandaleuse.
En effet, tout a été fait pour masquer les suppressions de postes dans le second degré, 2250 emplois d'enseignant·es et 400 de stagiaires, soit 2450 équivalents temps plein (ETP) en moins.

Masquer les suppressions de postes

Pour cela, le ministère a réinjecté l'équivalent de 2085 ETP en heures supplémentaires (37 530 heures supplémentaires en plus à répartir entre les académies).

Ce tour de passe-passe lui permet d'afficher une baisse de seulement 365 ETP pour la rentrée 2019.
À l'issue de ce CTM, nous étions donc incapables de donner les vrais chiffres de suppressions de postes académie par académie dans le second degré.
Cette manoeuvre était finalement assez prévisible puisque Blanquer avait annoncé sa solution miracle pour compenser les suppressions de postes dans le secondaire et augmenter les salaires : imposer une deuxième heure supplémentaire aux enseignant·es du second degré.

Pourtant, il ne s'agit aucunement d'une réponse aux revendications salariales des personnels qui continuent d'exiger une augmentation de la valeur du point d'indice et une hausse des indices.
Par ailleurs, cette mesure va dégrader les conditions de travail et dans de nombreux établissements, notamment les lycées, ces heures supplémentaires ne pourront pas être absorbées en plus de celles déjà largement distribuées et devront être compensées par une hausse de recrutement de personnels précaires.
Ainsi, les suppressions de postes, favorisées par les mises en oeuvre des réformes des lycées, seront effectives dans les établissements du second degré.

Des spécialités de 1ère générale réparties dans l'opacité

Il est encore difficile de faire un bilan exhaustif des cartes académiques de spécialités mais on peut discerner les grandes lignes de la mise en oeuvre de la réforme.
En premier lieu, le soi-disant libre choix des élèves et la fin des séries n'étaient qu'un leurre, comme la CGT Éduc'action le martelait.

En effet, les ouvertures de spécialités ont été travaillées en 3 pôles qui finalement reproduisent la logique des séries (un pôle littéraire, un pôle sciences politiques et sociales et un pôle scientifique).

Dans ce cadre, ce sont les établissements qui conservaient des séries L à faibles effectifs qui se retrouvent perdants. Bien souvent ces lycées se retrouvent avec aucune des spécialités *« littéraires »*, ne conservant que la spécialité *« Histoire, géopolitique et sciences politiques »* du fait de son lien avec les SES.

Devant les mobilisations, certains rectorats ont pu accepter de créer une autre spécialité (de langue ou de littérature) mais pas plus. Or, le maintien de seulement 2 spécialités correspondant à la série L risque de n'être pas viable, des élèves préférant s'inscrire dans un autre établissement pour pouvoir suivre les 3. Le choix est alors donné aux équipes d'ouvrir la 3ème spécialité en prenant sur la marge horaire au détriment des dédoublements, des options et de l'aide personnalisée.

On note également une nette baisse des offres de spécialités artistiques ainsi que des spécialités de langues autres qu'anglais et espagnol. Enfin, la crainte est grande que les options ne soient financées que sur la marge horaire, au détriment des dédoublements.

Bien sûr, les lycées *« d'élite »* conservent bien souvent l'offre la plus riche ! Au contraire, dans de nombreuses zones, les élèves risquent de voir leur choix d'orientation restreint.

Quant au libre choix des élèves, il est battu en brèche par la logique de Parcoursup qui lie sélection à l'entrée en licence aux choix et résultats de spécialités ainsi que par la difficulté de gestion des groupes classes en première.

Le leurre du libre-choix

Ainsi, si officiellement, les élèves peuvent choisir n'importe quelle combinaison de 3 spécialités, des rectorats poussent à ce que les lycées présentent les spécialités sous forme de pôles afin de restreindre leur choix par une autocensure largement incitée.

Bien sûr, les rectorats peuvent considérer que c'est une politique de bon sens pour les élèves comme pour les établissements, mais cela dément tout l'argumentaire de Blanquer pour vendre sa réforme aux élèves et aux familles.

Finalement, les séries demeurent, mais encore plus spécialisées avec le passage à 2 spécialités sur 3 en terminale. La mise en place du tronc commun (dont les mathématiques sont absentes) ne peut être expliquée autrement que par une volonté de réduire les postes en bourrant les classes.

Ajoutons, à ce tableau désastreux, le fait que les rectorats font savoir que l'ouverture réelle en septembre des spécialités annoncées pourrait dépendre du nombre de voeux des élèves. Une telle *« non-ouverture »* aurait pour conséquence des services partagés pour les personnels concernés et un changement d'orientation ou d'établissement pour les élèves, si on leur en laisse le droit.

Alors que les personnels et les lycéen·nes rejettent de plus en plus massivement la réforme, alors que les programmes ont été largement rejetés au conseil supérieur de l'Éducation (sans aucune voix *« pour »* pour certains), **il est encore temps de construire la mobilisation qui permettra de faire reculer le gouvernement sur ces réformes délétères pour l'avenir de nos élèves et nos conditions de travail.**

Michaël MARCILLOUX

CPC, certifications et diplômes

La loi *« Liberté de choisir son avenir professionnel »* dans son article 31, consacre la demande du patronat de reprendre la main sur la certification professionnelle en modifiant les Commissions Consultatives Professionnelles. Dans la foulée, le gouvernement a publié, le 24 décembre 2018, un décret relatif à la composition et au fonctionnement des CPC.

Les inquiétudes se confirment !

■ Les CPC au coeur des enjeux des attaques du patronat sur les questions de compétences et de qualifications.

Les CPC sont des instances consultatives sur l'élaboration et l'actualisation des diplômes et des titres dans lesquelles siègent employeur·ses, salarié·es, pouvoirs publics et personnes qualifiées. Jusqu'à aujourd'hui, les CPC du Ministère de l'Éducation nationale avaient un fonctionnement quadripartite, de 4 collèges et 40 membres. Avec le nouveau décret qui doit entrer en vigueur le 1er septembre 2019, le nombre de membres est réduit à 16 et les personnes qualifiées devenant des membres associés sans voix délibérative limitées à 5 représentant·es. Exit donc les enseignant·es de la voie professionnelle qui avaient l'expertise à la fois de l'enseignement et du métier préparé.

■ La reconnaissance de la qualification est une fois de plus menacée. Au-delà des CPC c'est tout le processus allant de l'élaboration des contenus de formation à la certification qui est modifié.

Inscrits dans la loi de 2014 déjà, la logique de construction des certifications en blocs de compétences va pouvoir prendre toute son ampleur et parachever la casse des diplômes nationaux, références dans un grand nombre de conventions collectives pour la grille des salaires notamment.

De fait c'est la consécration de la logique d'employabilité à court terme tant recherchée par le patronat. Cette logique est aux antipodes de celles de la CGT qui revendique une formation professionnelle de qualité et sa reconnaissance dont la ou le salarié·e puisse se prévaloir au moment de définir son salaire.

C'est le coup de grâce qui détruit l'idée même de diplôme liée à une polyvalence et des contenus d'enseignement général. C'est aussi le parachèvement de la casse de la frontière entre formation initiale et formation continue en ne donnant plus d'objectif à la fin de la scolarité.

Le but ultime reste la précarisation et l'individualisation des salarié·es, fondements patronaux du nouveau contrat de travail. La CGT s'oppose farouchement à cette conception rétrograde qui génère un esclavage *« moderne »* et continuera à se battre pour une formation professionnelle de qualité du niveau V au plus haut niveau, à travers l'existence de diplômes professionnels reconnus dans les conventions collectives. C'est ça aussi l'excellence de la voie professionnelle.

Catherine Prinz

Interroger l'histoire de l'enseignement professionnel

L'Institut d'Histoire Sociale organise le 13 mars à Montreuil une conférence-débat dont l'intérêt, dans cette période de profonde remise en cause de notre enseignement, est évident.

Deux chercheurs en sciences de l'Éducation, Gérard Montand et Christian Hamon, auteurs d'ouvrages sur l'histoire de l'enseignement professionnel, participeront à cette initiative importante de l'IHS fédéral.

La présentation d'une partie de leurs travaux le matin sera suivi l'après-midi d'un débat.
N'hésitez pas à y participer.

INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE

La colère sociale depuis le mois de novembre a frappé les esprits par sa soudaineté et sa spontanéité. Elle a démarré lors de l'annonce de la mise en place d'une taxe carbone, puis s'est élargie à des revendications qui portaient davantage sur la justice fiscale et le pouvoir d'achat. Les salarié·es ou privé·es d'emploi qui se sont regroupé·es sur les ronds-points sont celles et ceux qui ont du mal à boucler les fins de mois. Pour elles et pour eux, pouvoir vivre dignement de son travail est devenu une exigence.

La CGT qui a toujours porté la question des salaires comme une priorité dans le champ revendicatif ne pouvait que comprendre la colère de ces manifestant·es.

Pour le personnel de l'Éducation nationale, même si les situations sont diverses, les bas salaires existent bel et bien. C'est pourquoi, l'augmentation des salaires était l'un des quatre axes revendicatifs de la CGT Éduc'action lors des élections professionnelles de décembre.
Où en est-on sur la question des rémunérations dans notre secteur ?

Dossier coordonné par Maxime Besselière et Isabelle Vuillet

Le salaire socialisé : il ne se voit pas mais est primordial

Dans la période où il est question d'augmentation de salaires, il est primordial de discerner les vraies augmentations. Dans ses propositions le gouvernement propose une prime et des heures supplémentaires défiscalisées et sans cotisations sociales. À bien y regarder de près les salarié·es sont-ils ou elles aussi gagnant·es qu'on pourrait le penser ?

Financer la protection sociale

Il faut bien comprendre ce que représente la notion de salaire net. C'est le salaire visible par les salarié·es alors que le salaire brut comporte une partie non visible constituée de cotisations sociales. Pourtant, ces cotisations ne sont pas des *« charges »* comme nous le rabâche souvent le patronat mais du salaire socialisé ou mutualisé qui sert à financer la protection sociale. C'est ce *« salaire »* que l'on touche ensuite à différentes étapes de sa vie : lors de périodes de chômage, de maladie (avec la sécurité sociale), pour aider les familles à vivre mieux (avec les allocations familiales) et pour la retraite (avec les pensions de retraite).

Or, cette partie de salaire que l'on ne perçoit pas immédiatement est le fruit de luttes des salarié·es au fil des décennies pour garantir une vie digne, où la maladie, la vieillesse ou l'arrivée d'enfants ne doivent pas être perçues comme des fardeaux ou des catastrophes qui rendraient la vie plus difficile sur le plan matériel.

Les cotisations, qu'elles soient patronales ou salariales, sont donc un prélèvement issu des richesses que nous créons dans nos entreprises et administrations et servent à la protection sociale de tous et toutes. C'est un bien collectif. Or quand le patronat n'a de cesse de demander la baisse de ce qu'il nomme *« les charges »*, c'est pour satisfaire son propre camp et ainsi baisser notre salaire et diminuer notre protection sociale !

Il est, par conséquent, urgent d'exiger des augmentations de salaires plutôt que des primes de tout genre : c'est bénéfique au niveau économique puisque cela relance la consommation et au niveau social puisque cela finance les besoins de protection sociale.

Nos revendications salariales dans la Fonction publique :

- hausse du point d'indice ;
- augmentation immédiate de 400 € pour tout·es ;
- aucun salaire inférieur à 1800 € net ;
- abrogation du PPCR et du RIFSEEP (rémunération au mérite) ;
- abrogation du jour de carence ;
- maintien de la retraite par répartition basée sur le salaire socialisé (les cotisations) ;
- retraite à plein traitement (75% des 6 derniers mois) à 60 ans et/ou 37,5 années de cotisation ;
- fin de la CSG qui transfère le financement de la sécurité sociale par le salaire vers l'impôt.

«Smicardisation» de la Fonction publique: une lame de fond !

La proportion des agent·es de la Fonction publique au Smic ou un peu au-dessus du salaire minimum a doublé en 20 ans. Aujourd'hui, dans les trois versants (Fonction territoriale, hospitalière et d'État) un million d'agent·es est concerné, soit un·e fonctionnaire sur cinq.

Bientôt sous le SMIC

Gel du point d'indice : glissade pour les salaires
Depuis le 1er juillet 2010, les agent·es du service public n'ont eu que 1,2% d'augmentation, il y a donc un peu plus de 8 ans. Un éventuel retour de l'inflation dégraderait rapidement le niveau de vie de tou·tes les agent·es. En 25 ans, de janvier 1994 à août 2018, le point d'indice aura donc augmenté de 20,6% quand l'inflation progressait, elle, de 41%. C'est donc une forme de *« smicardisation »* généralisée de la Fonction publique qui est à l'œuvre.

Un·e secrétaire administratif·ve débutait en 1983 avec 123% du Smic. Aujourd'hui, la carrière commence au Smic. Pour la catégorie A, celle des cadres ou des enseignant·es, la rémunération de départ de carrière, qui représentait 175% du Smic en 1983, n'en représente plus que 116%. C'est bien l'ensemble des rémunérations de la Fonction publique qui s'est ainsi tassé vers le minimum légal.

Un développement du régime indemnitaire qui compense ces baisses de pouvoir d'achat ?
Difficile de faire un état exhaustif des régimes indemnitaires des agent·es, d'autant plus que l'individualisation d'une partie des indemnités rend peu lisibles les conséquences pour chacun·e. Une chose est sûre, les indemnités ne comptent pas pour le calcul des retraites et l'appauvrissement que connaissent les fonctionnaires en activité les poursuit et s'accentue une fois à la retraite.

Au 1er janvier 2019, le salaire minimum mensuel net pour un temps complet est de 1210 €.
Le salaire net d'un·e ADJAENES en début de carrière est de 1251,90 € à peine 42 € au-dessus du SMIC. À cela s'ajoute un avancement de carrière au ralenti avec au bout de 11 ans de bons et loyaux services un salaire net de 1278,70 € soit 70 € à peine au-dessus du SMIC. On comprend les difficultés pour ces agent·es à se loger, se nourrir convenablement, se soigner et se divertir.

AESH : une catégorie D ?

Les Accompagnant·es des Élèves en Situation de Handicap sont plus de 80 000 agent·es de la Fonction publique et représentent plus de 6% des agent·es du ministère de l'Éducation nationale. Ils et elles sont recruté·es sur deux types de contrats : des CDD et CDI de droit public, et des CAE de droit privé. La rémunération de ces personnels est indécente, d'autant plus que la plupart exercent en temps partiel subi avec une quotité de 50% ou de 67%. **Le salaire mensuel moyen est donc de 700 € environ ! Un métier fortement féminisé et extrêmement précarisé.**

CDD, CDI, CUI-CAE : quelle rémunération ?

Pour les CUI-CAE qui relèvent du droit privé, le salaire minimum s'impose mais pour un minimum de 20h de service, soit une rémunération plancher de 689,70 €.
Pour les CDD et CDI, c'est une grille indiciaire avec un indice majoré qui va de 313 à 363 en fin de carrière sur 11 échelons soit un indice plancher inférieur de 14 points à celui des catégories C de l'Éducation nationale.

La CGT Éduc'action revendique !

La CGT Éduc'action va adopter lors de son prochain Conseil National de l'Union des repères revendicatifs spécifiques pour les AESH avec des propositions comme le classement en qualité de fonctionnaire catégorie B, avec un salaire d'entrée à 1,4 fois le SMIC et un avancement de 30 points d'indice par échelon en début de carrière, et 20 points ensuite, avec également l'attribution des primes REP/REP + ou enseignement adapté.

Des mesures de bon sens à mettre en œuvre de toute urgence !

Salaires et discriminations sexistes : l'Éducation nationale doit pouvoir mieux faire !

Le personnel enseignant est féminin à 70,6%. Certaines catégories sont encore plus féminisées comme dans la filière sociale et de santé (95,7% sont des femmes) et la filière administrative.

■ Un manque de reconnaissance des qualifications pour les catégories C

Pour cette filière, si l'on se réfère au bilan social du ministère de l'Éducation de 2018, les salaires les plus bas se retrouvent chez les femmes puisque 91,4% des personnels administratifs de catégorie C sont des femmes. Il y a un vrai problème de reconnaissance chez ce personnel essentiellement féminin à qui on attribue des tâches toujours plus complexes. Souvent essentiel·les au sein du service administratif d'un établissement scolaire, les administratif·ves se retrouvent à effectuer un travail dont les compétences requises correspondraient à la catégorie supérieure mais avec une rémunération inférieure, bien sûr !

Il en est de même pour les SAENES qui se retrouvent à faire fonction sur des postes de catégorie A avec un salaire de catégorie B. C'est la catégorie dans laquelle le *« sous classement »* est le plus répandu.
Ces personnels qui pour la plupart sont des femmes se retrouvent sous pression et les conséquences en termes psycho-sociaux sont terribles.

Claire ROBERT

Pour les personnels de la filière sociale, exigeons une vraie catégorie A

L'expertise des assistant·es sociaux·ales n'est plus à démontrer. Au niveau salarial, la CGT Éduc'action considère qu'on est loin du compte. Là encore, la rémunération de ces agent·es est sous valorisée. C'est pourquoi la CGT Éduc'action revendique pour les assistant·es sociaux·ales une vraie catégorie A.

Un protocole d'accord égalité professionnelle femmes-hommes 2019 qui manque d'ambition

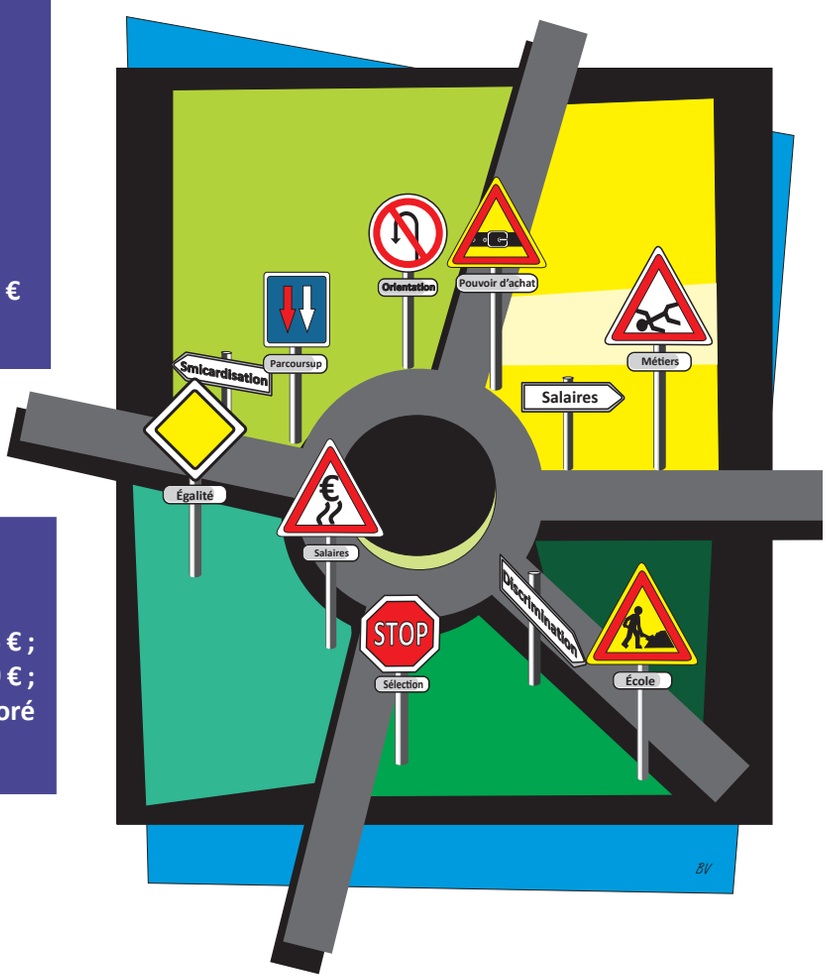
Lors du protocole d'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, signé le 8 mars 2013 par toutes les organisations syndicales, nous avons rappelé l'importance de mettre en place des mesures pour faire appliquer la loi *« à travail de valeur égale, salaire égal »*. Il s'agit de supprimer les écarts salariaux entre les filières à prédominance féminine et masculine. En effet, les emplois à prédominance féminine sont sous valorisés y compris à qualification et diplômes égaux. Ce dernier aspect est, par ailleurs, négligé dans le nouveau protocole (voir article page 18). Si l'on peut reconnaitre des avancées, le texte manque d'ambition pour parvenir justement à supprimer ces écarts salariaux. Preuve s'il en est que, même dans la Fonction publique, gagner l'égalité salariale entre les hommes et les femmes reste d'actualité..

Pour les administratif·ves, la CGT Éduc'action revendique :

- la revalorisation du point d'indice à hauteur des pertes subies ;
- l'abrogation du RIFSEEP et de toute forme de salaire au mérite ;
- l'intégration du régime indemnitaire dans le salaire indiciaire ;
- le salaire minimum de 1800 € net, et 400 € d'augmentation immédiate

Pour les personnels de la filière sociale : exigeons une vraie catégorie A !

- ASS : indice majoré 634 - traitement net à 2935 € ;
- ASP : indice majoré 745 - traitement net à 3449 € ;
- pour les CT coordinateur·trices : indice majoré 819 et pour les CT adjoint·es indice majoré 856.



Gagner la bataille idéologique : public/privé, même combat !

Le Sénat a voté le 6 décembre 2018 un amendement portant à trois le nombre de jours de carence dans la Fonction publique, soit un alignement aux pires conditions du privé. Le gel du point d'indice est maintenu et la Fonction publique est écartée des primes envisagées par le gouvernement. Ces primes sont une réponse lamentable à **l'urgence d'augmenter tous les salaires.** Mais, dans une période de contestation forte, le fait de ne même pas parler du secteur public sauf pour retirer des droits entretient **le mythe de la Fonction publique préservée.**

Pourtant, **les conditions de travail sont mauvaises dans le public.** Nombre d'agent·es débutent leur carrière au SMIC et le gel du point d'indice ne cesse de dégrader les niveaux de rémunération de tou·tes. Une étude de 2011 montre que les agent·es de l'Éducation nationale sont plus touché·es par le burn out ou les Troubles MusculoSquelettiques (TMS) que la moyenne des salarié·es du privé. Cette étude pilotée par la MGEN était édifiante ; elle n'a pourtant pas été renouvelée…

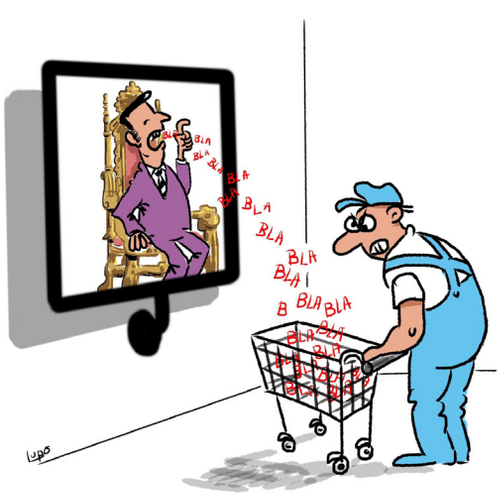
Diviser pour mieux régner, la recette est ancienne. Plus encore, culpabiliser les agent·es, c'est les éloigner de toute forme de contestation : ils et elles souffrent, isolé·es, en silence. Casser cette culpabilité, c'est un préalable indispensable afin de **retrouver du collectif et mettre les collègues en mouvement.**

Le collectif « CONDITIONS DE TRAVAIL ».

Les gilets jaunes, une expression du réel

Face aux gilets jaunes, la CGT a pu être hésitante, dans ses actes comme dans sa communication. L'attitude de rejet des gilets jaunes pour « les » syndicats n'a certes pas facilité la donne.

Pourtant, **la CGT n'a de légitimité que si elle est l'expression du terrain.** Elle prend appui sur le travail réel, celui qui est effectué en dépit des aléas et des injonctions de la hiérarchie.



Or, **qu'est-ce que les gilets jaunes si ce n'est une manifestation du terrain, du réel ?** Il est donc naturel pour **la CGT d'ouvrir le dialogue avec eux** comme l'ont fait des camarades, des UL, voire des UD. Échanger, ce n'est pas forcément être d'accord sur tout, mais c'est l'occasion de défendre le rôle des cotisations sociales dans la protection de chacun·e. C'est constater que certaines revendications sont partagées et défendues de longue date par la CGT. C'est affirmer qu'il n'y a pas de récupération syndicale à craindre mais, au contraire, **la possibilité d'une convergence de luttes.**

À défaut de discussion nationale, puisque les gilets jaunes ne sont pas structurés de cette manière, c'est bien **par la base qu'il faut discuter.** C'est ainsi l'occasion de faire comprendre que **« les » syndicats, sous-entendu tous les mêmes, est un amalgame.** Il y a des syndicats, dont la CGT, qui ont des revendications sociales ambitieuses et qui luttent. Il y a aussi des syndicats qui préfèrent aller vainement discuter avec le Premier ministre dans le cadre du grand débat national, alors que les voeux présidentiels ont clairement défini le maintien de l'oppression sociale.

Le collectif « CONDITIONS DE TRAVAIL »

Professeur·e principal·e en collège et lycée

Les missions des PP, inscrites dans la circulaire n° 93-087 du 21 janvier 1993 relative au rôle du ou de la professeur·e principal·e dans les collèges et les lycées sont encore alourdies.

Les missions *« traditionnelles »* sont rappelées : coordination de l'équipe pédagogique, rédaction des synthèses des conseils de classe, lien avec les familles, la vie scolaire, les personnels sociaux et de santé. Mais d'autres missions, notamment concernant l'information et la préparation de l'orientation, vont contribuer à la surcharge de travail des collègues. Le ministre compte sur les PP pour pallier le manque causé par la disparition des CIO et le nombre insuffisant de PsyEn. On y lit clairement la volonté de faire des PP une hiérarchie intermédiaire, des *« petit·es chef·fes »*.

Les nouvelles missions

Au collège, dans le cadre des dispositifs d'accompagnement des élèves, notamment «Devoirs faits», le ou la PP peut être amené·e à faciliter les liaisons entre les temps de travail dans l'établissement, dans la classe et hors la classe.

En lycée, en classe de seconde, le ou la PP exploite les résultats obtenus aux tests de positionnement et repère ainsi avec ses collègues, pour chaque élève, les besoins les plus urgents.

En lycée général et technologique, le ou la PP doit guider l'élève dans son choix de spécialités ou de série. En lien avec les psyEN, il ou elle transmet les informations sur l'enseignement supérieur, notamment sur les attendus des formations et sur le monde professionnel, en lien avec les actions organisées par les régions.

En lycée professionnel, en liaison avec le Directeur Délégué aux Formations Professionnelles et Technologiques et l'équipe pédagogique, le ou la PP assure la coordination pédagogique entre enseignement général et professionnel. Il ou elle veille à la coordination des PFMP, participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation de ces périodes.

Au moins un·e PP de chaque niveau d'enseignement participe au conseil pédagogique. Ils et elles concourent à la préparation des réunions de cette instance en recueillant les besoins et les projets des équipes pédagogiques.

L'orientation

Le ou la PP explicite aux élèves et à leur famille les procédures d'orientation, d'affectation au lycée et d'admission dans l'enseignement supérieur, les accompagne tout au long de l'année scolaire, élabore les synthèses nécessaires à la formulation des avis d'orientation.

Dès la classe de troisième, il ou elle conduit des entretiens personnalisés d'orientation qui permettent de mieux construire le parcours d'orientation des élèves, y compris pour la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur.

En classe de terminale des voies générale, technologique et professionnelle, conformément au décret n° 2018-120 du 20 février 2018, les deux PP rédigent l'avis formulé sur les fiches d'orientation et sur les fiches Avenir… bref organisent le tri en lien avec Parcousup.

Au lycée professionnel, le ou la PP accompagne l'élève dans la construction de la suite de son parcours, que ce soit en vue d'une insertion professionnelle immédiate ou d'une poursuite d'études.

Si la charge de travail s'alourdit, la reconnaissance financière reste inchangée et les heures de vie de classe ne sont toujours pas abondées en moyens horaires. Si nous n'avions pas perdu 16% de pouvoir d'achat depuis 2000, qui accepterait d'être professeur·e principal·e dans ces conditions ? Heureusement, « *l'accord des intéressé·es* » est toujours indispensable.

Michèle SCHIAVI

Alice Balme

Élue CAPN administrative

Alice Balme, 32 ans. Adajenes secrétaire de direction dans un collège puis secrétaire au CIO d'Avignon. Étudiante active, elle a une licence en Sciences de l'éducation et prépare le CRPE.

Quel est ton parcours syndical ?

J'ai rencontré des camarades du SDEN 13 lors d'une HIS avant les élections de 2014. Je me suis sentie accueillie et soutenue pour surmonter du harcèlement moral au travail. Mon militantisme s'est construit au fil des luttes par l'exercice de mon mandat à la CAPA d'Aix-Marseille. À 28 ans, j'ai appris à défendre mes collègues, animer des réunions, affirmer notre position syndicale en commission. En 2017, j'ai pris d'autres responsabilités syndicales (CEx nationale, collectif administratif, la Collective).

Comment les élections se sont-elles déroulées pour toi ?

La campagne fut rude avec le vote électronique. La constitution des listes a été notre principal enjeu, nous avons réussi à être le seul syndicat à avoir une liste avec des candidat·es pour tous les grades Adjaenes.

En quoi ton nouveau mandat consiste-t-il ?

Je suis réélue à la CAPA et nouvellement élue à la CAPN, je porterai nationalement nos luttes de terrains. Les Adjaenes C exercent trop souvent des missions de B et les ouvertures de postes au concours sont trop faibles pour une réelle avancée de carrière. Nos revendications restent à construire, j'invite nos collègues à rejoindre le collectif administratif et poursuivre le travail accompli comme la rédaction de déclarations liminaires communes.

Émilie Olivier

Élue CAPN certifiée

Emilie Olivier, professeure depuis 15 ans, enseigne les Lettres Modernes et le théâtre dans un collège REP du Val-de-Marne.

Quel est ton parcours syndical ?

J'ai adhéré à la CGT en 2005, lorsque j'enseignais au collège Federico Garcia Lorca de Saint-Denis. Après avoir été membre de la commission exécutive du Val-de-Marne, j'ai intégré l'équipe des élu·es académiques de Créteil. Lors des élections professionnelles de 2008, nous avons obtenu pour la première fois un siège à la CAPA des certifié·es. Depuis 10 ans, en tant qu'élue, j'accompagne et défends les collègues qui nous sollicitent. Je suis également en charge du plan académique de formation syndicale que j'anime en partie.

Comment les élections se sont-elles déroulées pour toi ?

Nous sommes devenu·es la 4ème organisation syndicale de l'académie de Créteil avec une progression de 1000 voix par rapport à 2014 ! Nous nous sommes renforcé·es dans tous les corps où nous avions des élu·es et avons obtenu pour la première fois un second siège chez les certifié·es.

En quoi ton nouveau mandat consiste-t-il ?

Lors de ces élections, j'ai été élue à la CAPN des certifié·es. Ce mandat consiste à suivre et aider les certifié·es dans leur mutation inter-académique ainsi que les collègues qui enseignent à l'étranger dans leur carrière. Pouvoir informer les collègues certifié·es du résultat de leur demande de mutation inter-académique ne pourra qu'aider à construire la CGT dans le corps des certifié·es.

Entretiens réalisés par Pauline SCHNEGG

Protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

Dans la Fonction publique, il existe depuis 2013 un protocole sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, protocole signé par la CGT avec l'ensemble des organisations syndicales. Cet accord devait être décliné à tous les niveaux (ministères, collectivités, etc.) mais il est à ce jour très peu mis en œuvre. Pour exemple, dans l'Éducation nationale, la première réunion de concertation date de décembre 2017 et un projet de plan d'action est seulement en cours de finalisation.

Un nouveau protocole a fait l'objet de *« concertations »* de mars à juillet 2018 au cours desquelles la CGT a porté ses propositions et ses exigences :

- aucun recul par rapport à l'accord de 2013 ;
- nécessité d'une véritable démarche intégrée afin d'évaluer les impacts des réformes sur les inégalités ;
- revalorisation des métiers à prédominance féminine (point important dans l'Éducation nationale, voir dossier) ;
- mise en place de mesures contraignantes pour les employeurs publics ainsi que des moyens indispensables inscrits dans les textes législatifs.

La négociation a été ouverte par Olivier Dussopt[1] le 10 septembre pour une signature fixée au 26 novembre, puis reculée au 30 novembre, **en pleine période électorale !**

Insuffisant : à refaire !

C'est pourquoi CGT, FO, Solidaires avaient demandé plus de temps pour discuter de ce dossier hors élections. À ce jour, CGT, FO, Solidaires n'ont pas encore donné de réponse. Ces trois organisations représentent 51% sur la base du vote 2014. Le ministre de l'Action et des Comptes Publics, Gérard Darmanin a signalé qu'il n'appliquerait pas un accord minoritaire.

Dernier rebondissement en décembre 2018, Dussopt veut rendre l'accord majoritaire en se basant sur les résultats des élections professionnelles du 6 décembre. Les organisations signataires représentant à présent 51,2%, l'accord deviendrait majoritaire et pourrait s'appliquer.

Concernant le contenu du protocole, des avancées par rapport à celui de 2013 sont à noter : obligation de plans d'action (seulement d'ici 2020 avec un délai de 3 ans pour les mettre en œuvre !) avec obligation de moyens concrétisée par des sanctions ; assimilation du congé familial à du service effectif pour une durée de 5 ans ; disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à 12 ans au lieu de 8 ans actuellement ; suppression du jour de carence pour les femmes en arrêt de maladie lors de leur grossesse.

Pourtant l'absence d'obligation de résultats, des plans d'action qui risquent d'avoir des contenus insuffisants, l'absence de tout budget dédié à la résorption des inégalités, le recours possible au télétravail, l'annualisation du temps partiel, le silence sur la revalorisation des emplois à prédominance féminine sont autant d'éléments **qui ont pesé dans la décision de la CGT de ne pas signer un tel protocole.**

la cgt fonction publique

FONCTION PUBLIQUE :

GAGNER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

À cela s'ajoute une politique du gouvernement qui par ses réformes, s'attaque aux plus précaires, en particulier les femmes. En même temps que ce protocole prétend s'attaquer aux inégalités salariales et de carrières qui pénalisent les femmes, le gouvernement envisage par la réforme de l'action publique une prise en compte du mérite, qui accentuera les inégalités.

De même, la prise en compte dans l'axe 5 des violences sexistes et sexuelles au travail se heurte aux difficultés croissantes rencontrées par les associations d'aides aux femmes victimes.

La CGT demande le retrait de ce projet et la réouverture de nouvelles négociations sur l'égalité professionnelle.

Nadine Castellani Labranche

1 Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics.

Violences sexistes et sexuelles au travail

Le 19 novembre dernier, la confédération CGT a organisé une formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail, assurée par une avocate partenaire de l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT). Le but de la formation est de donner les premiers outils pour comprendre et savoir (ré)agir.

Comprendre. Du sexisme à la violence sexuelle, encore faut-il savoir reconnaître les différents degrés et poser des mots sur des agissements. Au travers d'exemples concrets, de publicités, nous n'avons pu que constater que le sexisme, voire l'incitation au viol, est banalisé au quotidien. Les femmes sont réduites à un trait de caractère qui, bien sûr, n'est ni la force ni l'intelligence, voire à un objet de séduction, une plante verte. Heureusement les lois qui définissent le harcèlement et les violences sexuelles existent. Il faut les connaître et les faire valoir. Alors une main aux fesses ou faire du pied à un·e subordonné·e sous la table : agression ; des mails répétés à caractères sexuels : harcèlement, de même que les conversations graveleuses même si la femme n'est pas directement concernée, si elles se répètent. La notion de répétition est déterminante pour définir le harcèlement.

Agir. Dans le cadre du travail, l'employeur a l'obligation de prévention et de réaction si la sécurité d'un·e de ses employé·es n'a pas été assurée, le tout sans discrimination. Que ce soit dans le privé ou dans la Fonction publique, les procédures existent pour former les personnels et soutenir les victimes le cas échéant. C'est le rôle des syndicats de veiller à ce que la loi soit respectée. La CGT a mis en place de nombreux guides pour les aider.

Comprendre et agir

Parce que les premiers réflexes ne sont pas toujours les bons, la formation reste le meilleur moyen de lutte et d'assistance. C'est pourquoi la CGT va tester une formation les 6 et 7 février 2019 qui pourra ensuite être déclinée sur les territoires. N'oublions pas non plus que la CGT agit, y compris en son sein, et a mis en place une cellule de veille chargée d'agir contre les agissements sexistes et les violences sexuelles.

www.afvt.org **reste une ressource sûre concernant le droit.**

Sandra Gaudillère

«Trop intelligent, trop subtil»[1] ? Trop gros, le coup du grand débat !

Journée Internationale des migrants 18 décembre 2018

Pour détourner le mouvement des gilets jaunes de ses objectifs d'égalité et de démocratie directe, Macron a envisagé d'inscrire l'immigration et *« notre identité profonde »* parmi les sujets de son grand débat. On sent l'inspiration de Sarkozy, son nouveau mentor. Il a dû finalement y renoncer, tant la ficelle était grosse. Mais les convergences Macron-Salvini se confirment.

Les exactions racistes, homophobes ou antisémites auxquelles se sont livrés certains des gilets jaunes, à Cognac, à Montmartre, dans la Somme... doivent être condamnées sans hésitation, mais elles ne caractérisent pas ce mouvement. On imagine la jouissance des autorités lorsque six migrants cachés dans la cuve d'un camion-citerne bloqué à Flixecourt (80) ont été livrés à la gendarmerie. Voir des pauvres s'en prendre à plus pauvres encore : le rêve du Medef, Macron et Le Pen ! Mais ce n'est pas la dynamique du mouvement des gilets jaunes.

D'ailleurs, le décret-loi Salvini promulgué cet automne ne comprend pas que des mesures xénophobes. Il réprime la contestation sociale, notamment les barrages routiers en les assimilant à des prises d'otages ! Comme la loi Collomb, il double la rétention administrative : de 45 à 90 jours en France, de 90 à 180 jours en Italie.

Le délit de solidarité sévit des deux côtés de la frontière. Il frappe Mimmo Lucano, maire de Riace (Calabre). D'abord en prison pour avoir *« favorisé l'immigration clandestine »,* ce maire se retrouve assigné avec interdiction d'entrer dans sa commune qui a vécu une renaissance grâce à l'accueil des migrant·es.

En France aussi : le 13 décembre, le tribunal correctionnel de Gap condamne les 7 de Briançon[2] pour aide à l'entrée sur le territoire, deux d'entre eux écopent même de 12 mois d'emprisonnement dont 4 fermes. En revanche, la Cour de cassation a annulé la condamnation en appel de Cédric Herrou et Pierre-Alain Mannoni. Le principe de fraternité serait-il enfin respecté ? Pas pour le franchissement des frontières ni pour l'Aquarius. Dans une déclaration commune, dix syndicats européens interpellent l'UE, les armateurs et les États pavillonnaires[3]: le sauvetage en mer est *« une obligation fondamentale ».*

Réprimer la contestation

L'extrême droite et les libéraux européens affichent une imposture, sociale pour la première, *« humaniste »* pour les seconds. Tous ont surjoué un pseudo désaccord sur le pacte de Marrakech, signé en décembre, qui n'était nullement contraignant et ne créait aucun droit nouveau. Mais tous les États européens sont d'accord pour ne pas ratifier la convention internationale de l'ONU sur la protection des droits des travailleur·euses migrant·es et de leur famille du 18 décembre 1990 qui, elle, est contraignante et vise l'égalité des droits. La CGT exige que la France la ratifie ainsi que la convention 143 de l'OIT du 24 juin 1975. C'est le sens de la participation de Philippe Martinez et de la CGT à la journée internationale des migrant·es le 18 décembre. Contre la double imposture.

Pablo Krasnopolsky

1 Déclaration sans rire de Le Gendre, président du groupe LREM à l'Assemblée, sur les mesures du gouvernement.

2 CF PEF 153 et 156.

3 Cité dans Options n°642, p.34

Des personnels armés dans des écoles américaines ?

Au pays de la *« liberté individuelle »,* le droit de posséder une arme est inscrit dans la Constitution. Mais les lois fédérales font des établissements scolaires des *«gun-free zones»* [des lieux sanctuaires où ne rentrent pas les armes à feu]. Pourtant, ce principe ne semble pas toujours respecté, dans ce pays où près de 30 000 personnes sont victimes chaque année d'armes à feu.

Escalade de la violence

Ainsi, en Floride, un rapport officiel concernant la fusillade du lycée Parkland (14 février 2018 avec 17 morts) préconise d'*« autoriser les professeurs qui le souhaitent (...) et qui sont dûment choisis, contrôlés et entraînés à porter des armes à feu dissimulées sur les campus pour leur protection et celle des étudiants et du personnel».*

Le moins que l'on puisse dire est que cette suggestion ne répond pas vraiment aux demandes des victimes survivantes à cette fusillade ou des parents de victimes qui réclamaient un durcissement de la loi sur le port d'armes avec comme slogan *« assez, c'est assez ! ».*

Certes, en mars 2018, le congrès de Floride avait approuvé une loi restreignant l'accès aux armes à feu (en repoussant de 18 à 21 ans l'âge minimum pour acheter tout type d'armes) mais ouvrait dans le même temps la voie à la possibilité d'armer certain·es enseignant·es et d'autres membres du personnel scolaire : professeur·es d'éducation physique, personnel administratif, ou enseignant·es ayant une expérience dans l'armée ou les forces de l'ordre.

Une proposition inédite aux États-Unis ? Absolument pas !

Le Dakota du sud, a été en 2013, le premier État à légaliser le port d'armes dans les écoles primaires. En tout, ce sont 10 États qui ont mis en place une telle mesure comme le Texas qui autorise les personnels des écoles munis d'un permis à posséder une arme au travail.

L'escalade de la violence continue donc aux États-Unis atteignant même les lieux d'éducation ; et ce n'est pas fini dans ce pays où le président Trump en personne se dit favorable à ce que près d'un tiers des professeur·es soient armé·es, avec une formation spéciale, bien entendu !

Nadine Castellani Labranche

Bientôt la retraite, la lutte continue !

Près de 50 OOO syndiqué·es vont partir à la retraite dans les années qui viennent et l'inévitable question va se poser : rester syndiqué·e à quoi ça sert ?

La continuité syndicale pour agir !

Certes, à la retraite, une nouvelle vie commence : plus de réveil le matin, du temps libre pour faire ce qui fait envie mais il y a la perte de pouvoir d'achat, l'augmentation des prix, la baisse des pensions avec la *« CSG 2018 »*.

S'ajoutent les inquiétudes sur les pensions de réversion et les préoccupations concernant la santé, la vieillesse... **Ce n'est pas le moment de baisser les bras**.

C'est ce qu'ont fait les retraité·es lors des puissantes manifestations contre la CSG, pour l'augmentation des pensions, pour la prise en charge de la dépendance ... **Et l'action se poursuit encore.**
Rester syndiqué·e, c'est rester dans l'action.

Rester syndiqué·e, c'est éviter l'isolement et garder un lieu de découverte, d'information, de solidarité, de fraternité. On peut poursuivre son engagement mais d'une autre façon avec les revendications et luttes sur le lieu de vie : logements, transports, services publics.

Rester syndiqué·e, c'est aider actifs et actives et participer à leurs luttes dans le cadre des SDEN, des sections de retraité·es et dans le cadre interprofessionnel avec les USR dans les UL et les UD.

Rester syndiqué·e, c'est affirmer que non, nous ne sommes ni égoïstes ni nanti·es, que nous militons aussi pour que les générations suivantes vivent dans une société plus juste.
La continuité syndicale ?
Le thème choisi ensemble pour 2019.
Nous nous engageons pour que ceux et celles qui partent à la retraite gardent leur carte CGT et militent dans les SDEN, les UL et les UD. Nous comptons sur vous actifs et actives pour transmettre les départs en retraite dans vos établissements et sur vous les futur·es retraité·es pour rester à la CGT.

Dominique CIUTAD, retraitée SDEN Landes

Une intolérable atteinte à la liberté d'expression syndicale

Après une suspension de quatre mois par mesure conservatoire et la tenue d'un conseil de discipline de 14 heures, présidé par la rectrice, Marie-Paule Savajol, secrétaire académique de la CGT Éduc'action Orléans Tours, a été sanctionnée par une mutation d'office.

Une attaque frontale contre la CGT

Que lui reproche le rectorat et comment justifier une telle sanction ?
Nous n'avons pas de réponse à ces deux questions, le dossier administratif qui a servi à monter le conseil de discipline contre deux syndicalistes de l'établissement de FO et de la CGT a été fabriqué uniquement à charge.

La différence de sanction entre les deux cas pourtant similaires est flagrante, un simple avertissement pour l'un et un déplacement d'office pour l'autre, **cela nous autorise à penser que notre camarade a été ciblée en raison de son activité militante et de ses responsabilités syndicales académiques.**

Une telle atteinte à la liberté d'expression syndicale est pour la CGT inadmissible et nous n'admettrons pas que la rectrice de l'académie d'Orléans Tours empêche notre camarade d'assurer son mandat syndical et la défense des intérêts de ses collègues. **Nous considérons qu'il s'agit là d'une attaque frontale contre la CGT et contre tous ceux et celles qui contestent la politique académique de cette rectrice.**
Il est également important de noter que malgré le départ de notre camarade, la situation délétère qui existait dans le lycée ne s'est pas améliorée. Le rectorat a laissé pourrir une situation compliquée au sein de l'établissement sans mettre en place les éléments qui auraient rendu possible une reprise sereine du dialogue entre les différentes parties.

Une première action qui a regroupé plus d'une centaine de collègues et de soutiens a eu lieu devant les portes du lycée Denis-Papin.
À l'heure où le pouvoir nous parle de dialogue social, nous ne pouvons que constater et déplorer la brutalité des sanctions prises à l'encontre d'une représentante des personnels. Face à l'injustice d'une telle décision, nous allons naturellement utiliser toutes les voies de recours possibles : recours gracieux auprès du ministre, saisine du Conseil supérieur de la Fonction publique et du tribunal administratif.

Attaquer une militante de la CGT en raison de son engagement syndical, c'est s'attaquer à toute la CGT.

Patrick DÉSIRÉ

C

... comme Concurrence

La plupart du temps, le terme *« concurrence »* est utilisé dans le domaine économique et renvoie directement à une notion mercantile où chacun·e des protagonistes cherche à être meilleur·e que les autres.

En revanche, il est des domaines dans lesquels on ne s'attend pas à ce que ce terme apparaisse, notamment dans le secteur public censé répondre aux besoins de chacun et chacune. Dans l'Éducation nationale, le terme n'est jamais expressément utilisé dans les décrets et textes inhérents aux réformes engagées ces dernières années. Pourtant, les personnels de l'Éducation sont bel et bien conscient·es que la concurrence s'est insinuée de manière pernicieuse et fait, désormais, partie de leur quotidien professionnel. Elle se conjugue autour de quatre aspects :

La concurrence entre les établissements : elle est apparue avec l'autonomie croissante des établissements qui a accentué ainsi le pouvoir des chef·fes d'établissement, certain·es se comportant comme de véritables chef·fes d'entreprise à la recherche de la meilleure part de marché ! Les réformes du lycée et de la voie professionnelle viennent exacerber cette concurrence (choix de spécialités ou de *«familles de métiers»* pour attirer l'excellence !). En ce qui concerne la voie professionnelle, s'ajoute la concurrence avec les sections d'apprentissage.

Concurrence : la loi de l'injustice

La concurrence entre les personnels : elle est générée, entre autre, par les nouveaux dispositifs d'évaluation (PPCR, RIFSEEP) qui accentuent l'importance du jugement du ou de la supérieur·e hiérarchique.

La concurrence entre filières : la réforme du lycée, par exemple, se montre un outil terriblement efficace à ce niveau-là. Quelles spécialités et quelles disciplines privilégier dans l'établissement pour devenir attractif ? Aux collègues de rivaliser d'arguments pour convaincre que sa spécialité est la plus pertinente et tant pis si, au passage, ils ou elles dévalorisent la spécialité ou la discipline de ses collègues. Quand on est divisé·es, on est bien plus inoffensifs·ves pour notre hiérarchie !

La concurrence entre les élèves : les effectifs par classe ne sont pas extensibles à l'infini et la création de classes supplémentaires dépend des moyens alloués. Les établissements opèrent alors un tri parmi les élèves autour de deux paradigmes : les résultats de l'élève et les capacités d'accueil dans les différentes filières. De fait, certain·es élèves sont alors orienté·es par défaut, faute de place dans la section de leur choix.

Alors que l'Éducation est un droit inscrit dans la Constitution, le service public de l'Éducation est soumis, à travers les réformes de ces dernières années, à la concurrence sous ses diverses formes. Force est de constater que ce système de concurrence est loin d'avoir fait ses preuves puisqu'il n'a en rien résolu l'échec scolaire et n'a pas véritablement amélioré le niveau général pour le plus grand nombre. Les premier·ères de cordée essaieront de convaincre que la concurrence stimule. Pas sûr que tous les établissements, que tous et toutes les collègues partagent cet avis !

Isabelle Vuillet

Salaires : les raisons de la colère

La CGT a toujours porté la question des salaires comme une priorité dans le champ revendicatif, elle ne peut que comprendre et partager la colère des manifestant·es.
C'est la colère sociale de salarié·es ou privé·es d'emploi qui ont du mal à boucler les fins de mois. Pour elles et pour eux, pouvoir vivre dignement de son travail est devenu une exigence.