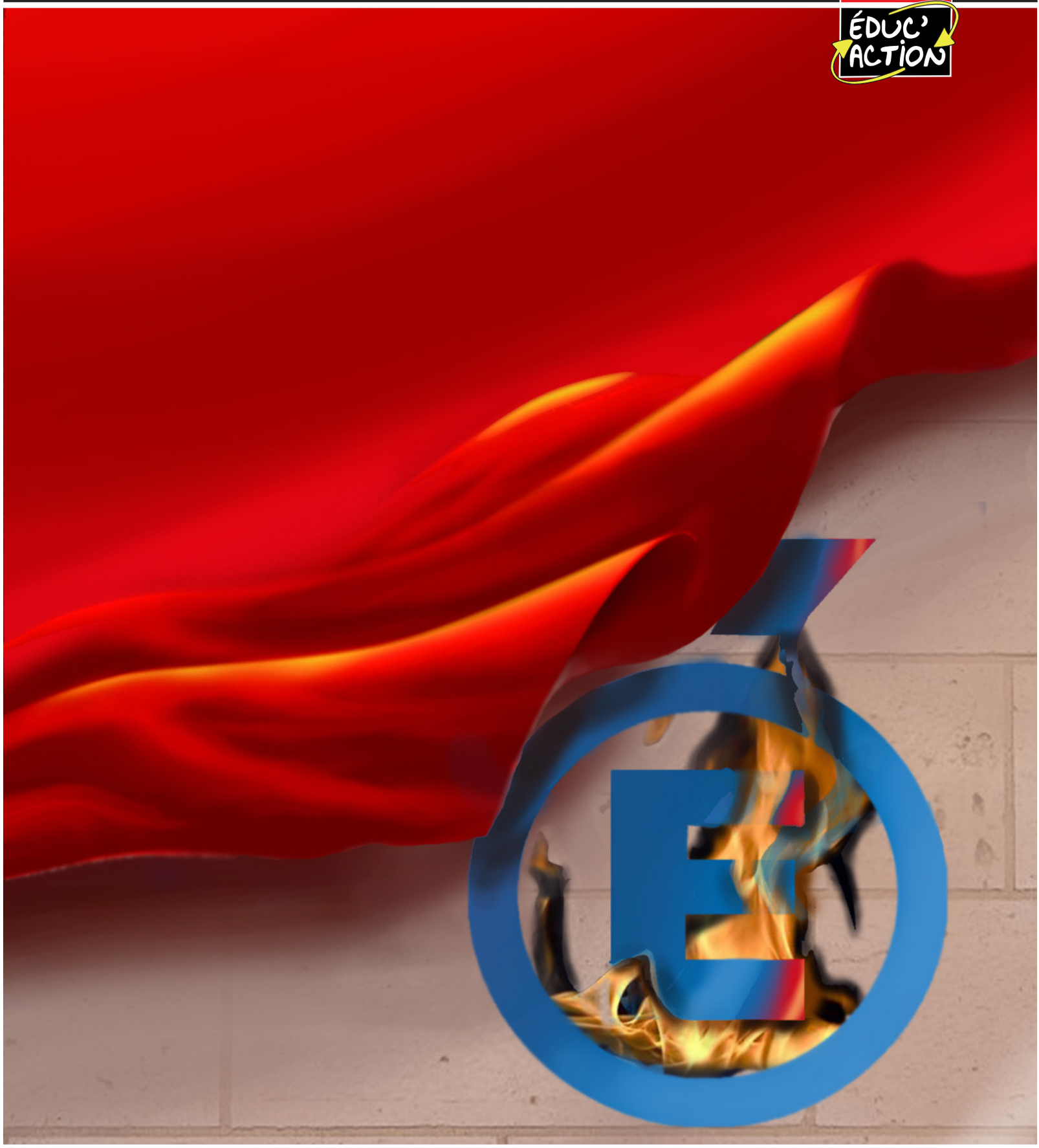
PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION



Urgence à se mobiliser !

septembre 2021
N° 170
Prix 1 €

p. 2 : Le danger de la fragmentation

p. 3 : En cette rentrée, rassemblons-nous et retrouvons le chemin de la lutte

p. 4 : Plus que des résolutions, la nécessité de lutter

p. 5 : Mobilisations Bac 2021 : quelles analyses ?
En Île-de-France, une session à rebondissements... mais sans fatalisme !

p. 6 : L'évaluation comme outil de surveillance
Options au Bac : aggravation des inégalités

p. 7 : Menaces sur l'éducation prioritaire
Le ministère expérimente le 3 en 1

p. 8 : Poursuites d'études
Alerte GRETA : tous les voyants sont au rouge !

p. 9 : Personnels ATSS : essentiels-non essentiels

p. 10 : Une formation initiale au rabais...
Une rentrée pire que les autres

p.11 à 14 : DOSSIER – Les raisons de se mobiliser !

p. 15 : Accident du travail et accident de service

p. 16 : Enseigner sa spécialité

p. 17 : Une revalorisation insuffisante
Égalité Pro dans les académies

p. 18 : Fonction publique : un rendez-vous salarial raté !

p. 19 : Pas de réforme des retraites
Éducation en Afghanistan

p. 20 : Les centres de santé

p. 21 : Rencontre : Jérôme Sinot, Professeur des écoles

p. 22 : Indignités

p. 23 : D... comme direction d'école

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

Directrice de publication : Nadine CASTELLANI LABRANCHE. **Rédactrice en cheffe :** Pauline SCHNEGG
Maquette : Christine JARRY-AREND. **Conception de la «Une»** *: Bertrand VERHAEGHE*
Périodicité : *bimestrielle.* **CPPA :** *0625 S 07375* - **ISSN** *: 1250-4270.* **Dépôt légal :** *à parution*
Imprimerie RIVET *- BP 1577 (87022) Limoges cedex 9.* **CGT Éduc'action** *- 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex. Tél. :* **01.55.82.76.55** *- Télécopie :* **01.49.88.07.43**
Mél : **unsen@cgteduc.fr -** Internet : **www.cgteduc.fr**

Le danger de la fragmentation

Si depuis presque deux ans, la quasi-totalité du débat public est monopolisée par l'épidémie de Covid et ses conséquences, il n'en reste pas moins que les problématiques sociales qui y préexistaient, perdurent voire s'aggravent.

Si notre syndicat a bien évidemment un discours social à porter sur le passe sanitaire et de santé publique sur la vaccination, il n'en reste pas moins que nous ne devons pas tomber dans le piège qui nous menace : celui de la division, parfois au point d'*«oublier»* les contre-réformes qui sont en cours d'élaboration. La question de la survie de notre système de retraites est l'un de ces champs, et non des moindres. L'intervention d'Emmanuel Macron en juillet ne laisse aucun doute sur ce qui attend les salarié·es sur cette problématique cruciale.

Notre essence est celle d'un syndicalisme de classe et de masse au service de la défense des salarié·es et à la conquête de nouveaux droits. Nous devons certes porter un discours sur la gestion, bien souvent hiératique, de l'épidémie ; nous nous devons également de porter un discours rationnel sur la vaccination et avoir le courage politique d'en défendre la nécessité. Pour autant la simple lecture des réseaux sociaux et de la presse militante montre à quel point nous sommes au seuil de nous diviser, semblant oublier l'essentiel.

L'épidémie ne peut et ne doit pas être l'alpha et l'omega de nos discussions et de notre stratégie syndicale. Nous nous sommes tou·tes beaucoup épuisé·es dans ces questions sanitaires. Alors que notre rôle est celui de dénoncer la politique libérale dans les hôpitaux depuis des décennies et de revendiquer, qui plus est à l'aune du contexte de ces deux dernières années, plus de postes, de lits et vraisemblablement de formation.

Passer autant de temps sur le passe sanitaire permet aussi, peut-être, de masquer une certaine impuissance à convaincre sur le plan politique, à construire un rapport de forces qui, enfin, nous permettrait de remporter des victoires face au patronat et au pouvoir en place.

Ne nous trompons pas de combat et ne tombons pas dans le danger de la fragmentation qui serait mortifère dans le contexte d'un pays qui se droitise et où l'intérêt des travailleur·euses est aussi de pouvoir vivre en bonne santé.

Christine PAU

Isabelle VUILLET, co-secrétaire générale

En cette rentrée, rassemblons-nous et retrouvons le chemin de la lutte

Comme l'an dernier, les personnels ont terminé l'année scolaire au bord de l'épuisement. Quant aux élèves, beaucoup ont été déboussolé·es car ils ou elles ont dû s'adapter à des changements incessants. De fait, la rentrée 2021 aurait nécessité la mise en place d'un plan d'urgence avec des moyens humains et matériels suffisants ce qui aurait permis d'aborder plus sereinement cette nouvelle année scolaire. Il n'en est rien et le ministère poursuit une politique qui ne répond pas aux enjeux de la période : pas de création de postes d'enseignant·es, de personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux ou dans les services de vie scolaire, pas de véritable aménagement des programmes alors que la scolarité des élèves, a été, cette année encore, fortement perturbée.

Une rentrée offensive

Côté situation sanitaire, la rentrée a été impactée par le manque de réponses concrètes de la part du ministère sur de nombreux aspects : modalités de la campagne vaccinale, définition des cas-contacts, organisation des sorties scolaires… Une fois de plus, les établissements et les personnels doivent se débrouiller seuls.

Au-delà de la question sanitaire, côté revalorisation, la CGT Éduc'action ne partage pas le satisfecit du ministère. En effet, la prime d'attractivité, ne concerne qu'une partie des personnels. Quant aux autres mesures, elles sont loin d'être à la hauteur des enjeux et ne reposent que sur de l'indemnitaire. Pourtant, après dix années de gel du point d'indice, la rémunération des agent·es public·ques s'érode et leur salaire a diminué de 0,7% sur la période, quand celui du privé a augmenté de 4,8%. Pour la CGT Éduc'action, la seule réponse serait l'augmentation de la valeur du point d'indice qui doit être indexée sur l'inflation, 400 euros pour tous et toutes et une refonte des grilles. Pour les autres aspects du Grenelle, le ministère poursuit dans sa volonté de développer les hiérarchies intermédiaires, notamment avec la direction d'école. La CGT Éduc'action est opposée à cette dérive managériale qui engendre des divisions entre les personnels quand il faut, au contraire de la cohésion.

Pour toutes ces raisons, il nous faut préparer cette rentrée sur le plan social et réclamer une autre politique dans notre secteur afin de mieux répondre aux enjeux qui sont les nôtres. La CGT Éduc'action s'est inscrite pleinement dans la journée de mobilisation du 23 septembre. D'autres dates sont prévues notamment pour les personnels AESH.

Ces journées doivent être des moments forts et constituer un point d'appui pour la journée interprofessionnelle du 5 octobre dans la perspective d'un mouvement de grande ampleur qui s'inscrit dans la durée. Il est temps de retrouver le chemin des mobilisations, retrouver le sens du collectif.

Plus que des résolutions, la nécessité de lutter

Lors de sa conférence de presse de rentrée et de sa rencontre avec les organisations syndicales, le ministre Blanquer a dressé un tableau idyllique de la situation grâce à ses *«grandes mesures»*. Peu avare de compliments à son encontre, il a surtout vanté les revalorisations salariales *«historiques»* (prime d'attractivité 2021 pour les personnels des échelons 1 à 7 et introduction de la dernière part modulable de la prime REP+).

Faire vivre notre projet d'École

Dans le premier degré, les nouveautés concernent la direction d'école et l'aménagement des programmes de maternelle. Pour ces derniers, si cette modification n'est pas le bouleversement un temps redouté, c'est surtout un renforcement des *«savoirs fondamentaux»* (maths et français) et des attendus encore plus directifs pour l'apprentissage de la lecture par la méthode Blanquer.

Petit à petit, la pédagogie officielle s'installe et détruit la liberté pédagogique et les apprentissages des élèves. Concernant la direction d'école, les seules vraies nouveautés 2021 concernent l'augmentation du volume de décharge de direction pour les petites écoles (moins de 4 classes) ainsi que les 9 et 12 classes. Très peu de collègues touché·es et trop peu pour améliorer les conditions de travail des personnels…

Un grand show promotionnel

Cette rentrée Blanquer est avant tout un énième grand show promotionnel de la part d'un ministre qui se sait dans la dernière ligne droite de son quinquennat. Il sait qu'il détiendra le double record d'avoir été le ministre de l'Éducation nationale le plus longtemps et à un niveau de défiance inégalé après avoir réussi l'exploit d'avoir le plus abimé l'institution, son cadre et les personnels.

Pour la CGT Éduc'action, l'heure n'est pourtant pas au bilan en attendant un·e futur·e ministre. L'École et le premier degré continuent d'être la cible d'attaques intolérables.

Notre projet syndical est encore loin d'être installé et il nous reste tant à faire pour retrouver le champ de la lutte.
Nous devons nous défaire du piège de la crise sanitaire et de sa gestion dans lequel le ministère nous a enfermé·es, reléguant ainsi tous les autres problèmes au second plan. Nous devons reprendre le chemin des écoles avec nos revendications, nos exigences de collectif, de liberté pédagogique, de recrutements massifs et de réduction des effectifs, de rythmes scolaires nationaux, d'arrêt de la territorialisation, de direction d'école collégiale…

Retrouvons une oreille attentive de la part de nos collègues qui aspirent elles·eux aussi à parler d'autre chose que de la seule distanciation physique et du brassage…

Retrouvons le sens de notre engagement syndical et idéologique tout en combattant les contre-réformes Blanquer. C'est ça notre message de rentrée et nos bonnes résolutions.

Jérôme SINOT

ERRATUM :

Dans le dernier PEF n°169, une erreur s'est glissée à la fin de l'article. Nous vous adressons la version originale du texte : ***«Une École avec une direction collégiale et non hiérarchique, et où chaque collègue conserverait son libre arbitre au sein d'un collectif non injonctif. Et du bien-être au travail découlent obligatoirement des parcours scolaires remplis de réussite.»***

Mobilisations Bac 2021 : quelles analyses ?

En 2003, lors de la lutte des retraites, les enseignant·es refusent de recourir au blocage du baccalauréat.

En 2019, dans plusieurs académies, des collègues voire des jurys retiennent les notes pour protester contre la réforme du lycée. En 2021, la question se pose à nouveau mais le Bac a changé : la plupart des disciplines ont basculé en contrôle continu… Ne reste que le Français, la Philosophie et le Grand Oral.

Si les enseignant·es de philosophie se mobilisent, accompagné·es d'autres collègues en grève – dont une bonne part de cégétistes – la perturbation est minime. Mais la mobilisation porte à la réflexion collective sur les moyens de lutter et le sens du métier. Elle montre que, même sporadiques, ces résistances pourraient annoncer autre chose.

Construire des dynamiques

Nous devons poursuivre ces réflexions. Comment désarmer la méfiance parfois visible vis-à-vis des organisations syndicales pour que le syndicat joue pleinement son rôle d'outil ? Comment renouveler notre construction des luttes ? La question n'est évidemment pas *«que faire à la place de la grève»* mais *«que faire pendant la grève et comment la préparer ?»*. Ce n'est qu'au plus près du terrain et de nos lieux de travail que nous construirons ces dynamiques.

Rémy Reynaud

En Île-de-France, une session à rebondissements… mais sans fatalisme !

En Île-de-France, cette première session du Bac Blanquer a été un long calvaire à rebondissements : copies numérisées en retard, convocations de dernière minute, sous-jurys reportés pour des copies mal numérisées, résultats inaccessibles, notes harmonisées à la baisse… Ces multiples *«couacs»*, conséquences du Bac Blanquer et de son improvisation, ont certainement contribué à une mobilisation plus interdisciplinaire qu'ailleurs.

Dès le 17 juin, la CGT Éduc'action Paris a pris la responsabilité d'organiser un premier rassemblement intersyndical au ministère, comme y appelait nationalement la CGT Éduc'action.

Après des piquets de grève le premier jour du Grand Oral, et vu la dynamique positive et la colère grandissante, un nouveau rassemblement a été organisé le 25 juin par l'AG interdisciplinaire IDF (où la CGT était présente de manière assumée), rejointe par presque tous les syndicats.

Enfin, après les reports inédits des sous-jurys, un dernier rassemblement s'est tenu malgré l'interdiction préfectorale. Après les résultats, la CGT a soutenu les lycées parisiens dont les notes étaient revues à la baisse en harmonisation !

La succession des faits a donné raison à la CGT Éduc'action : il fallait mobiliser contre le Bac Blanquer pour battre en brèche le fatalisme… et préparer la rentrée !

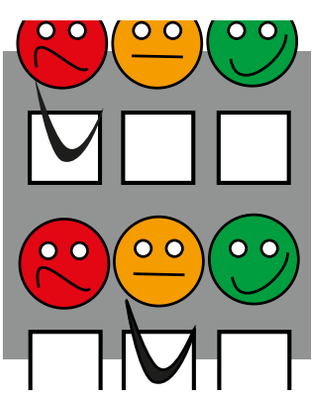
Jonas HAMIACHE – CGT Éduc'action Paris

L'évaluation comme outil de surveillance

Le 28 juin 2021, Jean-Michel Blanquer a annoncé le passage au contrôle continu pour 40% du baccalauréat, sur la base des moyennes annuelles des élèves. Il abandonne ainsi les Épreuves Communes (ex E3C). Chaque discipline dite de *«tronc commun»* sera affectée d'un coefficient 6, la spécialité abandonnée en fin de première de 8 et l'EMC de 2. Le tout pour un total de 40.

Blanquer enfonce le clou

L'évaluation en contrôle continu pour le baccalauréat aggrave les dynamiques déjà à l'œuvre : elle sanctionne tout au long de l'année les résultats des élèves au détriment de la dimension formative, elle accroit la pression pesant sur les enseignant·es et enfin, elle produit un *«effet de réputation»* des établissements



dans un contexte où Parcoursup accentue l'anxiété des familles et élèves. Le ministère préconise de construire un *«projet d'évaluation»* par équipe, proposant aux chef·fes de banaliser 2 demi-journées. Si une réflexion collective et approfondie aurait dû irriguer nos pratiques d'évaluation, il y a ici fort à craindre. Outre le fait d'*«harmoniser les pratiques»*, on concrétise l'*«évaluation-surveillance»*, transformant l'outil en finalité : on réduit la liberté pédagogique, on multiplie les épreuves communes, on impose parfois des progressions communes et on donne des outils de pression sur les personnels.

Il y a urgence à redonner une valeur formative à l'évaluation et à retrouver un baccalauréat reposant sur des épreuves finales.

Rémy Reynaud

Options au Bac : aggravation des inégalités

Les options reviennent dans le calcul du baccalauréat. Seules les notes au-dessus de la moyenne étaient comptabilisées dans l'ancien Bac ; désormais chaque option sera affectée d'un coefficient de 2 par option et par année.

Ce changement accentue les inégalités entre élèves : le ministère évoque *«4 options au maximum»,* il faut voir là une incitation à aller jusqu'à 4 options pour optimiser Parcoursup, dans lequel ces options vont jouer un rôle plus important. Dans le même temps, le risque de faire baisser la moyenne va décourager les élèves les plus fragiles ou les moins bien informé·es.
Enfin, puisque le financement horaire des options se fait sur la base de *«l'autonomie des établissements»*, celui-ci entre en concurrence avec d'autres dispositifs (réduction de l'offre de spécialités, des dédoublements ou groupes allégés, et de l'Accompagnement personnalisé…). Concrètement, certains établissements, pour attirer les élèves scolairement les mieux doté·es, vont se recentrer sur les spécialités les plus *«banquables»* et la multiplication d'options au détriment des dédoublements alors que les établissements accueillant les élèves de milieux populaires vont se recentrer sur les dispositifs de remédiation et se retrouver dans le piège de Parcoursup.

Rémy Reynaud

Menaces sur l'Éducation prioritaire

Quand l'expérience des derniers mois devrait avoir montré la nécessité de la refonte et l'élargissement de la carte des réseaux d'éducation prioritaire (729 collèges et leurs écoles de secteur) aux lycées injustement exclus, le ministère choisit de mettre en place un système complexe, géré par chaque académie et s'appuyant sur deux fondements libéraux que la CGT Éduc'action conteste :

- La contractualisation qui soumettra les équipes à l'atteinte d'objectifs arbitraires définis en fonction des marottes et moyens du moment. Ces *«contrats locaux d'accompagnement»* de trois ans (se basant sur des projets spécifiques différents d'une politique globale de l'établissement), passés entre les rectorats et les collèges vont encore dégrader l'ambiance de travail en se focalisant sur une politique du chiffre, comme prévu par la loi *«Pour une École de la confiance»* ...

Le libéralisme au collège

- La réorientation des dotations horaires qui impose des critères non directement sociaux (l'Indicateur de Position Sociale utilise également des critères culturels et de mode de vie) alloués de manière individualisée, y compris et peut-être demain surtout à des établissements hors Éducation Prioritaire à commencer par le privé. Les catégories de la population sachant faire valoir leurs intérêts sauront en profiter, les autres resteront les mains vides.

Au final, cela exacerbera la concurrence entre les établissements et les élèves, sans améliorer la qualité du service public. Si le ministère assure ne pas supprimer les REP, nul doute que ce sera la prochaine étape. Il souhaite en revanche garder la main sur les REP+ qui sont souvent un outil de dérégulation et développer les cités éducatives car elles favorisent l'intrusion de plus en plus marquée des collectivités territoriales et des associations dans les projets d'établissement. Expérimentée dans trois académies (Lille, Marseille et Nantes) dès la rentrée 2021, la généralisation du nouveau dispositif est prévue pour 2022.

Sandra GAUDILLÈRE

Le ministère expérimente le 3 en 1

Faute de postes en nombre suffisant, et à force de charger les enseignant·es en heures supplémentaires et autres dispositifs obligatoires, des classes de collège se trouvent désormais à avoir deux, voire trois enseignant·es de la même discipline au lieu d'un poste complet, bien sûr sans temps de concertation pour organiser la progression, et le suivi des élèves.

Déjà pas facile pour des élèves de 6e de passer d'un·e enseignant·e à toute une équipe, alors comprendre que dans la même discipline il y aura aussi plusieurs professeur·es…

Voilà bien longtemps que l'intérêt des élèves et les conditions de travail des personnels ne sont que tableaux comptables pour ce gouvernement. Sans doute une nouvelle expérimentation...

Sandra GAUDILLÈRE

Poursuite d'études

Défavorisé·es par la logique de tri social de Parcoursup, les bachelier·ères professionnel·les se retrouvent aujourd'hui les plus en difficulté pour poursuivre leurs études. Beaucoup sont refusé·es des filières sélectives (BTS, DUT). **La majorité des recalé·es de la plateforme viennent de la voie professionnelle.**

Un goulot d'étranglement

La TVP[1] qui réduit les heures disciplinaires et appauvrit les contenus de formation ne pourra qu'accentuer cette tendance. Le module *«poursuite d'études»* en terminale n'y fera rien car le problème essentiel est celui des moyens.

Dès 2018, la demande en BTS a explosé : + 27% pour les élèves de voie professionnelle, + 47% pour les lycéen·nes de LGT. Mais les places dédiées sont très insuffisantes. En effet, chaque année 90 000 à 100 000 bachelier·ères de lycée professionnel veulent continuer après le Bac. Or il n'y a que 59 000 places dans les STS publiques de l'Éducation nationale.

Il faudrait des postes pour faire face à ces besoins ; le ministère se satisfait d'ouvrir seulement 5000 places supplémentaires de BTS, grappillées sur des formations peu attirantes, et des FCIL[2] non pérennes.
Pour briser le plafond de verre des poursuites d'étude des élèves de la voie professionnelle, la CGT Éduc'action revendique la création de véritables classes passerelles et de postes d'enseignant·es.

Philippe DAURIAC

1 TVP :Transformation de la voie professionnelle

2 FCIL : Formation Complémentaire d'Initiative Locale

Alerte GRETA : tous les voyants sont au rouge !

La situation déjà alarmante s'est encore détériorée au niveau des GRETA. Ils subissent à la fois la loi *«Liberté de choisir son avenir professionnel»* (LCAP) et le désaveu du ministère de l'Éducation nationale.

Depuis 2018, les personnels vivent une dégradation très nette de leurs conditions de travail avec l'extension de leurs missions à l'apprentissage. Cela a conduit à la mise en place d'avenants aux contrats voire à de nombreux non-renouvellements, alors que les formateur·trices sont essentiellement contractuel·les avec très peu de droits pour leur réemploi.

La loi LCAP, en instaurant le CPF[1] et en asséchant le financement a surtout généré une crise de la formation, encore accrue par la crise sanitaire. La pression augmente du fait de la concurrence avec les organismes privés qui pullulent. Les baisses de recettes pèsent lourdement d'autant que les GRETA sont également délaissés par le ministère de l'Éducation nationale. Contrairement à ceux des organismes privés, les personnels n'ont pas pu bénéficier du chômage partiel lorsque les formations ont été annulées et les Régions en ont profité pour renégocier les marchés à la baisse.

On s'éloigne toujours plus d'un service public de la formation pour les jeunes et les salarié·es. Idéologiquement cela n'a rien de surprenant et confirme la volonté politique de tout miser sur l'apprentissage. L'issue s'annonce désastreuse, avec un énorme gâchis, pour les personnels et les usager·ères.

Catherine PRINZ

1 - Compte Personnel de Formation

Personnels ATSS : essentiels - non essentiels

Une fois de plus, le ministère laisse les personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé sur le bord de la route de la revalorisation salariale et de la reconnaissance.

Les personnels ATSS devront se contenter de revalorisations des régimes indemnitaires
Ceux-ci sont pourtant largement discriminants. Depuis la mise en place du RIFSEEP, au prétexte de plus d'équité entre les personnels titulaires, rien n'a évolué, bien au contraire les différences se creusent entre académies et entre les personnels dans un même corps. Les personnels contractuels sont toujours exclus de ces dispositifs.

Les revalorisations des régimes indemnitaires proposées sont les suivantes :

- Pour les personnels administratifs entre 229 et 1930 euros annuels suivant la catégorie et le grade ;
- Pour les personnels ITRF en moyenne 180 euros annuels ;
- Pour les infirmier·ères entre 210 et 720 euros annuels suivant la catégorie et le grade.

Un plan d'urgence pour l'École

Et les assistant·es sociaux·ales ? Après plusieurs rencontres, le constat est sans appel : aucune avancée sur l'ensemble des sujets abordés par l'intersyndicale, pas même un début de réponse. Seule la réactualisation de la circulaire de missions du service social en faveur du personnel est à l'ordre du jour, alors même qu'il ne s'agissait pas d'un sujet majeur. Il ne saurait être traité exclusivement, en occultant nos revendications salariales et sur les conditions de travail

Au cours des différentes discussions, la CGT a dénoncé ce choix d'augmentation de l'indemnitaire et revendique une augmentation du point d'indice, mais elle a aussi dénoncé le manque de personnels tant au niveau des titulaires que des contractuel·les.

Cette rentrée aurait nécessité la mise en place d'un plan d'urgence et la création massive de postes pour l'éducation dans un contexte qui a rendu plus compliquées les pratiques professionnelles. Le ministère poursuit une politique qui va à rebours des besoins du service public, des besoins des familles.

Le ministre est dans le déni et refuse de prendre les mesures nécessaires. Après un Grenelle sans avancée pour les personnels, après plusieurs rencontres via l'agenda social, le ministère et donc le gouvernement n'ont pas su ni voulu prendre en compte les différentes demandes des organisations syndicales, excluant près de 70% des personnels sans reconnaissance et sans augmentation de salaires. Les annonces du Grenelle ont également confirmé qu'il n'y aurait pas de loi de programmation pluriannuelle.

Cette absence d'anticipation et de prise de décisions est irresponsable au regard des enjeux de gestion et de sortie de crise.

Les discussions ne suffiront pas. Seule une mobilisation large et unie permettra de faire entendre nos revendications, vos revendications.

Chrystelle Rissel

Une formation initiale au rabais

La *«formation»,* que les stagiaires et les étudiant·es vont devoir suivre, en aura le nom mais pas l'ambition : aucun texte officiel n'est sorti à ce jour (seul un Vadémécum le 5 août).

Pourtant les INSPE ont déjà fait des propositions de maquettes de cours pour les M1-M2 et Post-concours.

Dans l'injonction, vite, et mal

Voilà comment *«travaille»* ce gouvernement !

Pour enseigner à partir de 2022, ce sera la multiplication des statuts :

- contractuel·les enseignant·es ;
- fonctionnaires titulaires ;
- AEd prépro (qui peuvent enseigner dans du non-disciplinaire) ;
- étudiant·es MEEF en alternance en M1-M2 (mais seulement sur deux semestres, laissés au libre choix de chaque académie) ;
- étudiant·es MEEF qui ne voudront pas faire l'alternance en M1-M2 et qui auront le droit de suivre un stage mais on ne sait pas encore sous quelle forme ni sur quel semestre, ni la durée… ;
- fonctionnaires-stagiaires (sortant de MEEF) qui auront le concours : en poste à 100% ;
- fonctionnaires-stagiaires (sortant d'une autre formation que MEEF) qui auront le concours : en poste à 50%.

En M2, les étudiant·es ne cumulent plus statut de fonctionnaire stagiaire et statut d'étudiant·e, l'alternant·e c'est un·e étudiant·e avec un contrat de travail.

Bien sûr entre chaque statut il y aura des salaires différents, des primes pour certain·es mais pas pour les autres, …

Jean-Baptiste DELGENES

Une rentrée pire que les autres

Blanquer bien relayé par les médias a assuré que la rentrée serait des plus normales… Le niveau 2 du protocole sanitaire : rien sur les AESH, ni sur l'accompagnement, ni sur les conditions d'accueil des élèves en situation de handicap.

Ah, oui ! Nous allions oublier la super grille de rémunération sortie le 21 juillet lors du CTM[1] imposant un cadrage national avec une progression automatique identique à toutes les académies. Alors que certains rectorats n'ont pas encore mis en application le calcul des salaires tels que définis par la circulaire de juin 2019…

Pour les AESH

Comme beaucoup d'organisations la CGT Éduc'action s'est abstenue sur ce vote reconnaissant le cadrage national et la progression automatique : les faibles indices sont loin de nos revendications de statut et création d'un corps spécifique de catégorie B. Les indices de la nouvelle grille et le rythme d'avancement seront vite rattrapés par l'inflation, la fin de carrière est inatteignable (grille sur 30 ans) et maintient les AESH sous le seuil de pauvreté.

Cette bien maigre avancée est pourtant à mettre sur le compte des mobilisations qui ont ponctué le début de l'année 2021.

La généralisation des PIAL[2] et le recours étendu à des notifications mutualisées vont amplifier la dégradation des conditions de travail, entrainer une perte de sens du métier. La faiblesse des salaires, le temps partiel imposé, l'absence de primes (REP, REP+, informatique, EREA…) persistent et installent plus de 125 000 personnels qui sont essentiellement des femmes, dans la grande précarité[3].
Le mardi 19 octobre, dans l'action et la grève avec les AESH !

Elena BLOND

1- Comité Technique Ministériel

2- Pôles inclusifs d'accompagnement localisés

3- voir site égalité professionnelle CGT https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/un-salaire-egal-pour-un-travail-de-valeur-egale-appliquons-la-loi/

En cette cinquième rentrée scolaire de JM Blanquer, nous nous sommes presque habitué·es à apprendre les conditions de rentrée dans la presse et à l'écouter servir des «vérités» tronquées voire transformées, afin de faire valoir dans l'opinion publique ses *«bons résultats»*. La rupture est pourtant profonde entre l'institution et ceux et celles qui travaillent en son sein. Aucune des revendications de la CGT Éduc'action n'a été entendue par le ministre, ni pour cette rentrée ni pour les précédentes, en termes de postes, de conditions d'étude et de travail. Cette austérité va de pair avec la dérive autoritaire du ministère. Toutes les raisons pour se mobiliser sont donc réunies !

Dossier coordonné par Christine PAU

Une mobilisation essentielle

Le passage de JM Blanquer dans l'Éducation nationale laissera bien des traces sur la conception-même de nos métiers, de l'individualisation de plus en plus importante des carrières et rémunérations, du rapport à la hiérarchie, du poids grandissant qui lui est donné mais aussi, de façon insidieuse, de toutes ces injonctions de plus en plus nombreuses auxquelles doivent répondre l'ensemble des personnels.

Pour JM Blanquer *«l'efficacité»* de nos missions passe par une hiérarchie forte, décisionnaire sur les carrières et le recrutement des agent·es, mais également interventionniste en matière de pédagogie, fossé déjà creusé par ses prédécesseur·es. Il souhaite ainsi instituer dans le 1er degré des directeur·trices d'école aux prérogatives proches de celles des chef·fes d'établissement du second degré.

Mainmise idéologique

Bien sûr la mainmise est idéologique, l'article 1 de la Loi pour une École de la Confiance avait déjà été écrit en ce sens. Un·e agent·e qui se tait, qui obéit est un·e agent·e efficace. Qu'importe si, au-delà bien évidemment de notre opposition absolue à ce type de gouvernance, rien n'a jamais validé cette conception du *«management»* d'équipe et son efficacité. Et de quelle efficacité parle-t-on d'ailleurs ?

Cette politique ministérielle a également trouvé dans le Loi de transformation de la Fonction publique un véritable écrin, tout en cohérence. Des agent·es qui n'auront plus de représentant·es syndicaux·ales pour veiller au bon déroulement de leurs carrières et mutations, des personnels en souffrance qui évoquent la perte de sens de leurs métiers, des candidat·es de moins en moins nombreux·ses aux concours, des démissions de stagiaires en augmentation : c'est effectivement le bilan dont pourra se targuer le ministre.

Il nous faut déconstruire encore et toujours le discours de plus en plus autoritaire que tient l'Institution et dont plusieurs militant·es syndicaux·ales ont eu à subir les frais. Notre mobilisation est essentielle pour inlassablement et fièrement porter nos projets d'École et de société aux antipodes de ce que nous connaissons depuis plusieurs décennies désormais.

Christine PAU

Individualisation

À l'image des élèves, de plus en plus renvoyé·es à leur propre réussite et surtout à leurs propres échecs par le biais du tout-évaluation (évaluation par compétences et autres parcours *«individualisés»*), tous les personnels de l'Éducation nationale font face à une individualisation de plus en plus prégnante, que cela concerne leur carrière, à travers le PPCR, ou leur rémunération avec le RIFSEEP…

Sous surveillance

Mise en concurrence

Cette mise en concurrence généralisée des salarié·es, le fait d'instituer une soi-disant *«méritocratie»* dont l'immense majorité ressort perdante (qu'elle concerne les personnels ou les élèves), est dénoncée et combattue par notre syndicat depuis de nombreuses années. Ce sillon, creusé en permanence par le ministre Blanquer comme ce fut le cas lors des ateliers Grenelle, s'inscrit dans une démarche plus globale d'attaques contre la Fonction publique. En portant et imposant cette logique libérale individualisante, tous les gouvernements depuis deux décennies, visent à faire exploser les cadres de la Fonction publique conquis après-guerre, les grilles de rémunération et d'avancement pour transformer un service public de statuts en un service public de métiers et de contrat, source de disparités et d'inégalités. L'instauration et la généralisation d'un système de rémunération sous forme de primes, dont le ministre fait son principal outil de revalorisation budgétaire aujourd'hui, suit et devient le symbole de cette même logique. Et il faut bien l'avouer, dans un contexte de paupérisation de nos professions, ce système de primes, unique horizon d'une éventuelle augmentation des salaires, peut rencontrer un certain succès dans les salles des personnels.

L'évaluation comme outil d'encadrement

Les pratiques pédagogiques des enseignant·es sont également de plus en plus surveillées. Ainsi, depuis de nombreuses années, la CGT Éduc'action dénonce la multiplication des évaluations passées par les élèves et dont on sait qu'elles peuvent servir d'alibis et de prétextes à l'évaluation des enseignant·es.

Après les évaluations nationales instituées à tous les échelons de notre système éducatif, voici venu le temps du protocole d'évaluation en lycée. Dernière pierre à l'édifice et dernier épisode de l'obsession pour l'évaluation des ministres de l'Éducation nationale successif·ves, ce *«projet d'évaluation»* par équipe au sein des établissements qui est censé encadrer le contrôle continu, doit définir des *«principes communs»*, *«formaliser les différents types d'évaluation»*, et *«prévoir des temps d'évaluation organisés à l'échelle de l'établissement»*… il pourrait même définir le nombre minimal de notes par trimestre. C'est une attaque frontale contre la liberté pédagogique et l'on donne encore des outils de pression sur les personnels.

La mise au pas n'est pas inéluctable ! À nous de démontrer que le collectif et le rapport de force sont les seuls outils dont nous disposons et qu'ils peuvent être gagnants !

Christine Pau

Collège : le parent pauvre

Des moyens en baisse

La rentrée en collège s'effectue une nouvelle fois avec des moyens en baisse. Cette vérité est édifiante alors que la crise sanitaire est toujours bien présente et que les conséquences pédagogiques sont très importantes. Les périodes de confinements, demi-jauges, fermetures de classes, ont particulièrement fragilisé les collégien·nes à un âge charnière où l'appétence scolaire peut s'amenuiser et le décrochage menacer.

Transfert de fonds du public au privé

Jean-Michel Blanquer n'a rien changé sur le fond de sa politique et de son mode de communication. Préférant les médias aux syndicats, il n'hésite pas à marquer son mépris vis-à-vis des familles populaires et des personnels. Les premières sont accusées à tort d'utiliser l'allocation de rentrée pour acheter des écrans plats et les seconds devront se débrouiller avec toujours moins de moyens : suppressions de postes en cascade, précarité galopante, dédoublements sacrifiés, classes surchargées et au final conditions de travail et d'étude dégradées.

Le collège reste le parent pauvre du 2nd degré en termes de H/E et dans ce contexte de baisse, les trois heures de marges nationales allouées à chaque classe sont toujours plus un outil de mise en concurrence des disciplines entre elles, source de tensions dans les établissements.

Notre ministre est toujours aux avant-postes pour activer la ligne gouvernementale. Le choix a été fait de soutenir les entreprises privées via les mesures d'urgence et le plan de relance. Cette *«solidarité nationale»* doit aussi être vue comme l'occasion de renforcer l'idéologie néo-libérale en diminuant le poids des services publics pourtant premier amortisseur du creusement des inégalités. D'un côté des actionnaires qui se gavent, de l'autre, un régime drastique pour l'École ou l'Hôpital : le *«quoi qu'il en coûte»* a clairement organisé un transfert de fonds du public vers le privé.

Aujourd'hui, l'idée d'une crise COVID relativement brève suivie d'un retour au monde d'avant s'évapore et l'arrivée des variants nous installe dans un *«COVID long»*. Pourtant, une fois de plus, rien n'a été sérieusement prévu pour y faire face.

Multiplication des HSE

Comme seule réponse aux difficultés, le ministère annonce la multiplication des HSE[1] pour le dispositif devoirs-faits qui a pourtant montré son inefficacité tant les enseignant·es épuisé·es hésitent à se surcharger d'heures supplémentaires. Voilà du pur affichage qui ne va remédier en rien aux difficultés des élèves et aggravera encore les conditions de travail des personnels.

Cette période difficile a émoussé les énergies mais la CGT Éduc'action estime qu'il est indispensable de se mobiliser activement dès la rentrée pour exiger une politique éducative ambitieuse qui passe par des créations massives de postes dans tous les corps.

Sandra Gaudillère et Arnaud Cora

1- Heures supplémentaires effectives

Toutes les raisons pour se mobiliser

Le 23 septembre et après !

Dans l'Éducation nationale, environ 30% des personnels sont aujourd'hui contractuel·les : enseignant·es, ATSS, CPE, PSYEN, AESH, AED.

Alors que le principe posé par le Statut Général stipulant qu'un emploi permanent doit être pourvu par un·e fonctionnaire, est déjà contourné par dérogation, la loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019 entend amplifier le recours au contrat.

Mettre fin à la précarité

Une logique libérale implacable

Les arguments des promoteurs de la loi sont d'une pauvreté affligeante mais d'une logique libérale implacable : «*liberté des managers* », «*fluidité* », « *souplesse* » … Il s'agit en fait de donner de nouvelles marges de manœuvre aux *«managers locaux»* en étendant la possibilité de recourir à des recrutements sous contrat. Cette logique réfléchie a pour objectif quasi avoué de faire apparaître le statut comme un simple support possible de l'emploi public à côté de celui de contractuel·le et pourquoi pas de rendre minoritaire le nombre de fonctionnaires. Elle contribue à la dégradation continue de l'emploi statutaire, **à la dévalorisation des métiers, et à la fragilisation des droits.**

Elle isole des collègues mal-formé·es et sous-payé·es, les contraint bien souvent à accepter des conditions de travail dégradées, et les situe à la portée de toutes les pressions hiérarchiques possibles, notamment en déléguant le renouvellement des contrats à **une GRH de proximité pouvant conduire à l'arbitraire le plus total.**

Gagner les luttes

Face à cette réalité, ne cédons pas à la résignation et à l'isolement. Plusieurs catégories de personnels se mobilisent depuis quelques mois : les AED, fortement impacté·es par la mise en place des protocoles sanitaires, les AESH, pour lesquel·les la généralisation des PIAL synonyme de déshumanisation de l'accompagnement, et l'absence de revalorisation réelle et de statut ont largement poussé à la mobilisation.

La réussite des journées de mobilisation confirme le besoin de poursuivre l'action sous diverses formes pour rendre visibles les revendications des personnels. La CGT Éduc'action, syndicat intercatégoriel a toute sa place dans la lutte menant à la résorption de la précarité, et ce, dans tous les métiers de l'Éducation nationale. Le développement de la précarité est un danger qui pèse sur tou·tes **titulaires comme non-titulaires.**

La CGT Éduc'action doit poursuivre son combat avec les non-titulaires pour renforcer les droits des personnels précaires (salaires, conditions de travail …) et porter la revendication d'une loi de titularisation, élargie à l'ensemble des personnels précaires, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives.

Bertrand COLAS

Accident du travail et accident de service

Un accident du travail ou de service est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Il est qualifié d'accident du travail (AT) pour les personnels non-titulaires de moins d'un an ou à temps partiel, et d'accident de service (AS) pour les personnels titulaires, stagiaires, les CDI ou CDD de plus d'un an à temps complet.

Un accident peut aussi se produire lors d'une activité prévue et organisée par la hiérarchie (réunion, stage, sortie scolaire…) : accident de mission ; ou lors du trajet aller-retour entre le domicile et le ou les lieux où est exercée l'activité professionnelle : accident de trajet, mais aussi s'il y a une atteinte à votre santé en lien avec votre fonction (par exemple l'agression par un tiers hors de l'établissement).

Les lésions de l'accident doivent être constatées par un médecin (certificat médical initial) et l'employeur doit être prévenu le plus rapidement possible (dans les 48H pour l'AS, dans les 24H pour l'AT).

Connaître ses droits

En accident de service, il faut obtenir un CITIS -congé pour invalidité temporaire imputable au service-. La déclaration doit être faite dans les 15 jours et remise à l'autorité hiérarchique. En accident de travail, c'est la CPAM qui gère.

Cependant, la déclaration reste valable quand les lésions sont médicalement constatées dans les 2 ans suivant l'accident, le certificat médical doit être transmis dans les 15 jours suivant la date de cette constatation.

En accident de service, c'est l'administration qui statue, en accident de travail c'est la CPAM. Une commission peut être réunie et peut contester. En cas de contestation, il est impératif de poser par écrit les faits, de recueillir des témoignages (sur des cerfa prévus à cet effet), ou tout autre élément pouvant attester des circonstances.

Si l'accident est reconnu par l'administration ou la CPAM, l'ensemble des frais est pris en charge. Dans le cas de l'AS, le dossier est géré par les services de l'Éducation nationale, l'AT est géré directement par la CPAM, mais les services du rectorat subrogent automatiquement jusqu'à la fin du contrat (et donc continuent de payer le salaire). L'agent·e doit gérer le remboursement au rectorat des indemnités versées directement par la CPAM (double revenu).

Enjeux de déclarer ces accidents comme tels

Pour que les frais médicaux soient pris en charge totalement et que la journée de carence ne soit pas décomptée. Ils sont à la charge financière de l'employeur, comptabilisés par l'administration et portés au bilan annuel concernant la santé des personnels. Quand des accidents surviennent dans des circonstances similaires, le CHSCT peut s'en saisir et mener des enquêtes pour agir sur les risques. **Ne pas les déclarer, c'est invisibiliser les atteintes à la santé en lien avec le travail.**

Collectif conditions de travail et de santé

Enseigner sa spécialité

Les magistrats de la cour administrative d'appel de Douai (CAA Douai, 12 mars 2020) avaient une équation à résoudre : quelles obligations de remplacement, dans quelle discipline, principale ou accessoire, pour un·e titulaire sur zone de remplacement (TZR) ?

Ces derniers relèvent du décret n° 99-823 du 17 septembre 1999 relatif à l'exercice des fonctions de remplacement dans les établissements d'enseignement du second degré prévoyant que : *«des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et d'orientation, […], peuvent être chargés, dans le cadre de l'académie et conformément à leur qualification, d'assurer le remplacement des agents momentanément absents ou d'occuper un poste provisoirement vacant».*

TZR ≤ 1/2 HC

La cour administrative d'appel relève que les dispositions de l'article du décret 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du second degré s'appliquent aussi au TZR : «*Les enseignants qui ne peuvent pas assurer la totalité de leur service dans l'enseignement de leur discipline, ou de leurs disciplines pour les professeurs de lycée professionnel, dans l'établissement dans lequel ils sont affectés peuvent être appelés, avec leur accord, à le compléter dans une autre discipline, sous réserve que cet enseignement corresponde à leurs compétences*».

Le conseil d'État (30 novembre 2001) avait tranché le fait **qu'un·e professeur·e doit assurer, *à titre principal*, un enseignement dans sa discipline de spécialité, et, à titre accessoire, dans une autre. Les heures de cours (HC) doivent être alors de la moitié de service d'enseignement, soit inférieur à 9 heures pour un service de certifié·e ou de PLP** (CAA Douai, 21 mars 2019, n°16DA01286).

Au cas particulier, un PLP TZR assurait 16 heures hebdomadaires en génie électrique, option

électronique alors que, comme le mentionne l'arrêt du 12 mars 2020 *«cette spécialité n'est pas la sienne. Si le ministre de l'éducation nationale fait valoir que la discipline audiovisuelle n'existe pas dans les concours […] des professeurs de lycée professionnel, il ressort […] du rapport […que] l'inspecteur de l'éducation nationale a émis un avis favorable à la titularisation de M. B […] par la voie d'un examen professionnel dans la valence «Audiovisuel «Il s'ensuit que l'arrêté […] affectant M. B..., à titre principal et pour toute l'année scolaire, afin d'enseigner dans une spécialité qui n'est pas la sienne, méconnaît les dispositions de l'article 4 du décret 20 août 2014*» .

Ce jugement est à rapprocher d'un PLP génie mécanique construction affecté, irrégulièrement pour 9 heures en collège «*alors même qu'il justifierait des compétences en technologie*» (CAA Lyon, 25 avril 2013, n° 12LY01764), le professeur ayant obtenu, avec le soutien de la CGT Éduc'action, l'annulation de la décision.

Philippe PÉCHOUX

Une revalorisation insuffisante

Au lieu de décider d'une revalorisation salariale pour tous les personnels de l'éducation, le ministre Blanquer a fait le choix d'une prime d'attractivité pour les enseignant·es, CPE et psy-EN en début de carrière versée depuis mai 2021 et étendue en 2022 aux collègues en milieu de carrière. D'un montant de 29 euros à 116 euros par mois, elle concernera près de 58% de ces collègues.

Inégalitaire

Pour tous les autres personnels, rien ou encore une fois l'idée de hausses indemnitaires, sources d'inégalités femmes/hommes. Car l'étude de rémunérations montre clairement que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes se créent en grande partie par l'attribution de primes ou autres indemnités.

D'après le bilan social du MEN 2019-2020, dans le premier degré, **le salaire net des hommes est supérieur de 10% à celui des femmes,** avec un écart de primes de 37% et dans le second degré public, il est de 8%, les hommes percevant en moyenne 27% de primes de plus que les femmes.

Ainsi pour la filière administrative, féminisée à 84%, en proposant de revaloriser l'IFSE, le ministère poursuit la politique de concurrence entre collègues, et continue de favoriser les inégalités entre les femmes et les hommes.

Enfin, concernant les AESH, métier féminisé à 90%, même si on peut noter une avancée avec la création d'une grille de rémunération nationale et progressive ces collègues continuent à subir des temps partiels imposés et ne bénéficient toujours pas du statut de fonctionnaire ; leur situation reste précaire, laissant certain·es sous le seuil de pauvreté.

Décidément, l'égalité femmes-hommes n'est toujours pas une priorité nationale. Portons l'exigence qu'elle le devienne !

Nadine Castellani Labranche

Égalité pro dans les académies

Le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes signé en décembre dernier par la majorité des organisations syndicales, dont la CGT Éduc'action, prévoit entre autres choses le déploiement de référent·es égalité.

Vigilance

Chargé·es de mettre en place les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les discriminations, c'est-à-dire la formation, la communication, ...elles et ils seront présent·es dans chaque département et à l'échelle académique. Les organisations syndicales ont obtenu un temps dédié à cette mission, jusqu'à un temps plein pour les plus grosses académies, et au moins 30% du temps pour les départements.

Dès la fin d'année scolaire dernière, certaines académies ont entamé le travail de déclinaison du plan d'action lors de GT dédiés. **À nous, élu·es CGT Éduc'action, de veiller à ce que les politiques soient effectivement appliquées et que les référent·es soient nommé·es avec une lettre de mission précise, un temps de travail dédié, des évaluations et un suivi régulier.**

Sandra Gaudillère

Fonction publique : un rendez-vous salarial raté !

Le 6 juillet 2021, les organisations syndicales étaient conviées à participer au rendez-vous salarial annuel, rebaptisé *«conférence sur les perspectives salariales»*.

À cette occasion, la ministre Amélie de Montchalin a annoncé de soi-disant *«mesures nouvelles en faveur du pouvoir d'achat des agents publics»* préférant des mesures fortes et ciblées à des mesures générales.

En clair, la hausse du point d'indice n'aura pas lieu. Revendiquée par les neuf organisations syndicales présentes, après un gel de 10 ans sans interruption, la ministre a considéré qu'elle *«pourrait être interprétée comme une mesure démagogique à l'approche des présidentielles»*.

Annonces très insuffisantes

Pas davantage à l'ordre du jour, l'augmentation générale des salaires et pensions pourtant indispensable à une véritable reconnaissance des qualifications et de l'engagement des agent·es comme le rappelle la pétition lancée par la CGT, FA-FP, FSU et Solidaires.

Alors quid de ces fameuses annonces ?
1.2 millions d'agent·es de la catégorie C bénéficieraient d'une augmentation de 40 à 100 euros en 2022. Un tour de passe-passe, ce gain contenant tout d'abord les 15 euros de la participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire mais aussi une réduction d'ancienneté d'un an pour le passage à l'échelon supérieur, mesure exceptionnelle. Un gain que les agent·es concerné·es auraient donc eu l'année d'après.

Restent quelques dispositions qui peuvent être regardées comme positives mais insuffisantes comme le raccourcissement des carrières du C1 et du C2.
Pour la CGT ce retour avant PPCR pour les agent·es des catégories C doit s'appliquer aussi aux autres catégories.

Concernant l'égalité entre ministères, la ministre met sur la table 130 millions d'euros pour l'égalité femmes-hommes, mais rien de bien concret si ce n'est la mise en place d'un baromètre des inégalités salariales alors que la CGT revendique une revalorisation des métiers à prédominance féminine.

Quant aux perspectives de carrières, la mesure annoncée consiste à une augmentation de 10 000 du nombre de promotions en catégories B et C pour cette année. **La CGT revendique un doublement du traitement entre leur entrée dans la FP et leur échelon de sortie pour tou·tes les agentes et agents déroulant une carrière complète.**

Les mesures catégorielles ne peuvent donc pas répondre à la majorité des besoins.
La CGT réclame l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation, une augmentation de 5% de la valeur du point d'indice dès cette année puis la même hausse en 2022, comme premières mesures de rattrapage des pertes intervenues les années antérieures.

Ce rendez-vous salarial n'appelle qu'une seule réponse : **la mobilisation** !

Nadine Castellani Labranche

Pas de réforme des retraites

Le président Macron a déjà annoncé que les Français·es devraient travailler plus longtemps avant de partir en retraite, tout en s'empressant d'ajouter qu'il n'y aurait pas de réforme des retraites tant que la situation économique ne le permettrait pas. Suite à la crise sanitaire, la *«réforme»* des retraites ne semblait plus être d'actualité.

Mais si le gouvernement cherche à ne plus faire de vagues pour ne pas relancer les luttes sociales dont il ne sortirait pas victorieux, il ne renonce pas à modifier notre système de retraite. Soit en modifiant certains paramètres comme l'âge de départ dans le système actuel, soit en mettant en place une réforme systémique comme la retraite par points, même si celle-ci n'est que partiellement une retraite par points. Techniquement tous les outils sont prêts pour le faire.

Une casse insidieuse

Le thème des retraites sera abordé lors d'échanges entre les partenaires sociaux et le gouvernement et même s'il n'y a pas de réforme avant la fin du quinquennat Macron, il ne renonce donc pas à son projet de casse de notre système de retraites, car c'est un marqueur politique du quinquennat, mais aussi pour ménager des économies sur le volume global des pensions.

Nous nous devons donc de rester mobilisé·es et de montrer qu'il est possible d'avoir un système de retraites par répartition juste et équilibré et que la CGT est force de proposition pour y parvenir.

Jean-François Petit

Éducation en Afghanistan

Avant l'arrivée au pouvoir des Talibans, les enseignant·es Afghan·es militaient dans les associations et syndicats.

En janvier 2021, l'Afghanistan Teacher Support Association (ATSA) s'était mobilisée pour obtenir des autorités gouvernementales nationales qu'elles tiennent leur promesse d'augmenter les salaires des enseignant·es et de leur accorder des terrains pour leurs maisons.

Résister

L'ATSA avait déclaré que les enseignant·es étaient très mal payé·es en Afghanistan, les salaires ne couvrant pas les besoins de base et les conditions de vie, elles et ils n'étaient pas en mesure de posséder leur propre maison.

Comment nos camarades pourront-elles et ils continuer un combat devenu extrêmement dangereux ? On sait

que, de certaines poches de résistance, comme au Panshir, la lutte continue.

En termes assez pudiques, l'Internationale de l'Éducation, se dit *«préoccupée par la violence et la menace pesant sur l'éducation de qualité inclusive»* en Afghanistan. Elle exprime son soutien sans réserve à son organisation membre National Teachers Elected Council of Afghanistan (NTEC) et à Afghanistan Teacher Support Association (ATSA). Elle rappelle que les gouvernements du monde entier ont la responsabilité de faire tout en leur pouvoir pour protéger le droit des filles à la scolarisation et à s'épanouir sans préjugés, harcèlement et violence.

Pauline Schnegg

Les centres de santé

L'épidémie de Covid 19, précédée par l'importante mobilisation des soignant·es, révèle la profondeur de la crise qui affecte notre système de santé : à l'hôpital, en ville et dans les territoires qui souffrent d'une pénurie de médecins. Les personnels empêchés de remplir leur mission correctement exigent des moyens alors que le gouvernement répond par le biais de l'organisation.

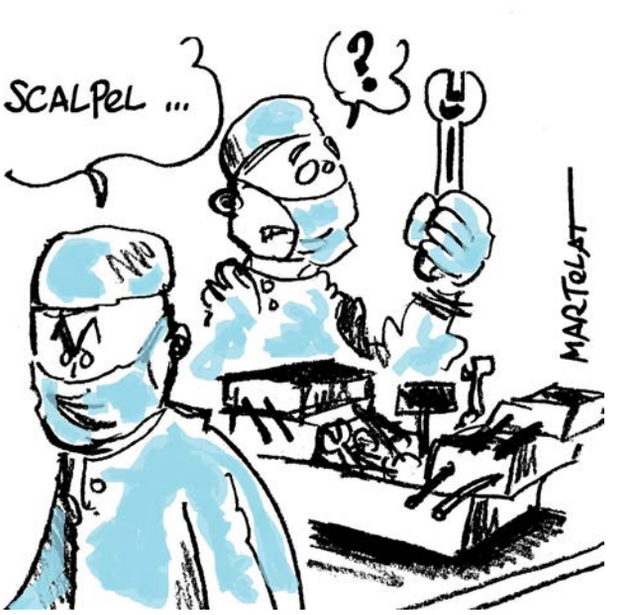
L'USR[1] de Charente-Maritime a organisé un débat sur la désertification médicale dans les zones rurales du département. Ce débat intéressant a montré l'importance du problème et l'Union locale des sections de retraité·es a commencé un travail sur la création d'un centre de santé sur les pays rochefortais. Un collectif s'est mis en place.

Un centre de santé est une structure pluri-professionnelle où les différent·es intervenant·es sont salarié·es. Il est totalement dédié à l'accompagnement des patient·es : pas de dépassement d'honoraires, tiers-payant à chaque consultation. Il est doté de personnels administratifs qui assurent la gestion soit de manière autonome, soit en étant rattachés à un hôpital, une collectivité territoriale intervenante de l'économie sociale et solidaire. Les professionnel·les de santé n'ont pas la responsabilité directe de la gestion.

Des outils de démocratie sanitaire

Le centre de santé peut intégrer un plateau technique en biologie, radiologie. Les médecins généralistes sont souvent à temps plein, les spécialistes sont surtout des consultant·es hospitalier·ères. Il peut accueillir des services de soins infirmiers à domicile et des services sociaux. En lien avec un hôpital ou une structure d'hébergement, il assure la permanence médicale pour les personnes âgées.

En revanche, une maison de santé rassemble des professionnel·les de santé libéraux·ales : pratique possible de dépassement d'honoraires, paiement direct à



l'acte, tiers-payant accordé à titre exceptionnel, parfois refus d'accès aux bénéficiaires de la CMU et AME. La maison de santé n'a donc aucune mission spécifique pour participer à la réduction des inégalités sociales.
La démocratie sanitaire avec la gestion de la sécurité sociale et les centres de santé, constitue la meilleure garantie d'accès de tou·tes à des soins de qualité sans dépassement d'honoraires.

C'est ainsi qu'on peut combler ces déserts médicaux qui contribuent en partie à l'encombrement des urgences dans des hôpitaux qu'on regroupe et où l'on supprime des services. Travailler à la création de centres de santé, c'est aussi rejoindre la lutte des personnels de santé.

L'épidémie de Covid a démontré que nous manquons de médecins. Les pseudo-mesures mises en place avec la suppression du numérus clausus ne visent qu'à cacher la pénurie et la poursuite de la désastreuse politique gouvernementale en matière de santé.

Jaky MILAGUET
SNR

1- Union syndicale des retraité·és

Jérôme SINOT
Professeur des écoles

Jérome Sinot est membre du bureau national de la CGT Éduc'action.

Quel est ton parcours professionnel ?

Après un DEA en histoire contemporaine à l'université de Dijon, j'ai tenté le Capes puis enchainé les jobs étudiant avant d'être vacataire dans le second degré mais aussi personnel encadrant dans le commerce. J'ai obtenu le CRPE en candidat libre en 2006. Mon début de carrière s'est effectué dans un département très rural (l'Yonne) et dans un établissement médico-éducatif (IME) alors que je n'avais aucune formation spécifique pour y enseigner. Malgré tout, cette première expérience m'a beaucoup apporté sur le plan humain (rencontres avec des enseignantes spécialisées d'une qualité rare) et sur le plan professionnel (approches pédagogiques et travail pluridisciplinaire). Aujourd'hui je suis affecté dans une école REP de Niort dans les Deux-Sèvres.

Quel est ton parcours syndical ?

J'ai été élevé dans le militantisme CGT car mes parents sont des militant·es engagé·es de longue date. Devenu stagiaire, je me suis donc tourné naturellement vers le syndicalisme confédéré en adhérant à la CGT Éduc'action alors que ce n'était pas la *«voie naturelle»* pour un PE. J'étais auparavant militant étudiant, milieu découvert avec le mouvement social de 1995. Au moment de l'explosion de l'Unef, j'ai milité activement, mais sans succès, pour la création d'un syndicat étudiant au sein de la CGT. Je suis devenu secrétaire national en charge du premier degré et de l'enseignement adapté en 2014 après avoir été secrétaire académique de l'URSEN Dijon.

Qu'est-ce qui te révolte ?

En évitant d'être cliché, je dirais que c'est avant tout la négation de l'humain, de son bien-être et de son émancipation, mais aussi la disparition de la conscience collective et l'effacement des combats et victoires qui font l'histoire sociale. Tout ceci participe à l'explosion des cadres collectifs et au renforcement de l'individualisme qui poussent à la précarisation des sociétés. Dans ce contexte, les plus faibles, et les utopiques, sont les victimes désignées d'un monde capitaliste qui a pris l'avantage dans la lutte des classes. C'est le sentiment d'être piétiné et non considéré, ou encore cette éternelle suffisance que nous impose le pouvoir, qui me révoltent actuellement.

Qu'est-ce qui t'enthousiasme dans ton militantisme ?

Indéniablement, les rencontres, les échanges et la confrontation des idées. C'est grâce à cela que j'ai encore confiance dans le militantisme syndical et dans la possibilité d'obtenir de futures victoires pour améliorer nos vies. Malgré les revers subis depuis des années, je reste persuadé que nous plantons des graines dans les consciences (souvent des plus jeunes) qui permettront de construire un rapport de force favorable contre le monde libéral qui nous oppresse.

Entretien réalisé par Pauline SCHNEGG

Indignités

À l'approche d'une campagne présidentielle saturée par la surenchère anti-immigré·es, cette rentrée voit se multiplier les indignités : refus d'accueillir réellement les Afghan·es, peine de trois ans de prison infligée aux retenu·es qui refuseraient un test PCR destiné à les expulser, expulsion expresse d'un mineur pris en charge par l'ASE….

La chute de Kaboul aux mains des Talibans a conduit Macron à penser à l'essentiel : *«nous protéger contre des flux migratoires irréguliers importants»*. Accueillir plus largement les Afghanes demandant l'asile? Pas du tout, selon le centre de recherche et de documentation de la Cour nationale du Droit d'Asile (CNDA), car la victoire des Talibans signe *«la cessation du conflit armé»* et donc, malgré les attentats de l'État islamique, les décisions de protection subsidiaire (quand on craint pour sa sécurité en cas de retour au pays) *«ne peuvent qu'être écartées»*.

Macron en campagne

Le gouvernement français ne veut protéger que *«les personnalités de la société civile afghane, défenseurs des droits, artistes et journalistes particulièrement menacés pour leur engagement»*, bref une vision très restrictive de l'asile. Les autres attendront là-bas ou se contenteront des pays limitrophes. La Turquie a d'ores et déjà fait savoir qu'elle *«ne sera pas le garde-frontière ou le camp de réfugiés»*. Entre 2004 et 2020, 6000 Afghan·es ont été expulsé·es par la France. Leur nombre pourrait donc augmenter.

Nous les verrons encore errer dans les rues de nos villes, subir le harcèlement policier et voir leurs tentes de fortune lacérées.

Expulsion expresse : hors-la-loi

Le 8 août, le préfet de police de Paris a expulsé Ousmane, un mineur isolé étranger, alors même qu'il bénéficiait depuis le 28 juillet 2021 d'une ordonnance du Juge des enfants du tribunal de Nanterre le plaçant à l'Aide sociale à l'enfance (ASE) des Hauts-de-Seine.

Passant outre la loi qui interdit l'expulsion des mineur·es non accompagné·es, passant outre les décisions du tribunal judiciaire de Créteil le désignant comme mineur, et passant outre l'ordonnance de placement à l'ASE du Juge des enfants du tribunal de Nanterre, le préfet de police a décidé de mettre Ousmane de force dans un avion pour l'expulser, moins de 24 heures après un contrôle d'identité dans le métro parisien. Expulsion expresse : l'obligation de quitter le territoire français (OQTF) a été remise à Ousmane dans l'avion, sans la moindre possibilité pour lui de déposer un recours au tribunal, sans pouvoir joindre l'ASE qui aurait confirmé la prise en charge judiciaire.

Illégalité sur toute la ligne. Cette expulsion expresse d'Ousmane répond aux directives de Macron d'augmenter le taux d'exécution des reconduites. Au mépris de la Convention internationale des droits de l'enfant. Macron l'exige, Darmanin exécute.

Pablo Krasnopolsky

D comme... direction d'école

Historiquement, la direction d'école est assurée par des personnels enseignant qui n'exercent aucun pouvoir de subordination à l'égard de leurs collègues.

La direction d'école est un sujet qui agite les ministres de l'Éducation nationale : ils et elles aspirent à casser le cadre historique et à renforcer le poids des hiérarchies intermédiaires dans le système scolaire. Ce débat est d'autant plus présent qu'il trouve des relais syndicaux ou associatifs pour appuyer cette mesure pourtant repoussée par la grande majorité des collègues.

Collègiale et non hiérarchique

Sur la période Blanquer, cette question fut relancée suite à la tragique disparition de Christine Renon sur son lieu de travail en dénonçant ses conditions de travail. Le ministre et les parlementaires se sont alors précipité·es pour ressortir ce vieux dossier de l'encadrement et du contrôle des professeur·es des écoles. Cette précipitation, toute relative toutefois au regard des longs mois écoulés entre la disparition de Christine Renon et l'effectivité des premières mesures, n'a pas été bonne conseillère pour le ministère. En effet, alors qu'il connaissait toutes les attentes et revendications des personnels suite aux remontées syndicales et au sondage de novembre 2019, il décide aujourd'hui, avec l'accord et le soutien des parlementaires (Loi Rilhac au Sénat et à l'Assemblée nationale) d'introduire une autorité fonctionnelle dans les écoles de plus de 14 classes. Celle-ci, octroyée par un·e inspecteur·trice aux directeur·trices, transforme ces dernier·ères en supérieur·es hiérarchiques. C'est la fin de la gestion historique des écoles.

Nous dénonçons la manière dont a été amenée cette *«nouveauté»* (démarche législative, futur texte réglementaire, annonce tardive en groupe de travail ministériel…), mais aussi l'idéologie qui vise à fragmenter le corps enseignant par le contrôle et la hiérarchisation. Cette hiérarchie, demande exprimée et soutenue par une minorité pour de mauvaises raisons, est une fausse bonne idée. Si certain·es sont impatient·es d'endosser le costume de chef·fe, ils·elles se rendront compte que l'étoile de shérif est lourde à porter et qu'elle les transforme en cible pour leur hiérarchie.

L'école n'a pas besoin de chef·fes pour fonctionner. Nous portons d'autres solutions depuis des années. Le collectif et le travail en équipe sont indispensables pour faciliter le fonctionnement des écoles et la prise en charge des élèves. Nous devons lutter contre toute forme de compétition en développant la coopération et la construction de ce travail collectif. Échanger, partager (les idées et le travail), confronter (les idées et les pratiques), sortir de l'isolement. Ce sont les clés pour retrouver du sens dans notre travail. L'institution doit l'entendre, inscrire ces temps de service effectif dans nos obligations de service et recruter massivement des personnels statutaires (enseignant·es et administratif·ves) pour partager la prise en charge de toutes ces missions et l'animation collégiale des équipes.

Jérôme SINOT

En cette cinquième rentrée scolaire de JM Blanquer, nous nous sommes presque habitué·es à apprendre les conditions de rentrée dans la presse et à l'écouter servir des «vérités» tronquées voire transformées, afin de faire valoir dans l'opinion publique ses «bons résultats». La rupture est pourtant profonde entre l'institution et ceux et celles qui travaillent en son sein. Aucune des revendications de la CGT Éduc'action n'a été entendue par le ministre, ni pour cette rentrée ni pour les précédentes, en termes de postes, de conditions d'étude et de travail. Cette austérité va de pair avec la dérive autoritaire du ministère. Toutes les raisons pour se mobiliser sont donc réunies !