PERSPECTIVES EDUCATION FORMATION
PEF
la cgt
ÉDUC' ACTION

Harcèlement : des réponses, pas des coups de comm

décembre 2023
N° 182
Prix 1 €

p. 2 : Extrême droite toute

p. 3 : Gabriel Attal, dans la droite ligne de Jean-Michel Blanquer

p. 4 : La lutte contre les violences sexuelles à l'égard des enfants doit être une priorité

p. 5 : Journée CPE du 29 septembre, un témoignage
Le passage en CDI une avancée ?

p. 6 : Empathie, empathie...

p. 7 : Pour un collège émancipateur
Groupes de niveaux en collège : un bond en arrière spectaculaire !

p. 8 : Imposer un bac pro en deux ans

p. 9 : Rendre visibles les élèves issu·es de la classe populaire

p. 10 : Stage en seconde

p.11 à 14 : Dossier - Harcèlement : des réponses, pas des coups de comm

p. 15 : Point sur le bilan social du ministère

p. 16 : Formation ou travaux forcés ?

p. 17 : Harcèlement sexuel

p. 18 : Accord prévoyance dans la Fonction publique
Palestine, imposons une solution politique

p. 19 : Loi plein emploi

p. 20 : Des crimes bien utiles ?

p. 21 : Rencontre- Thierry VANNIER

p. 22 : Beau moment d'échange intergénérationnel !

p. 23 : H... comme Harcèlement

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»** *: Armel BRIEND*
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**

Extrême droite toute

Si loin de nous, l'élection en Argentine de Javier Milei incarne, jusqu'au grotesque, le succès des idées d'extrême droite, plus près de nous en Europe, les accessions au pouvoir de partis revendiqués fascistes se multiplient.

En France, leur avènement ne semble plus guère rencontrer d'obstacles. À l'Assemblée nationale, la recherche de respectabilité du RN (sous couvert de passivité dont seule une ou deux figures connues émergent) est adoubée par le Perchoir. Au Sénat, l'association de parents d'élèves Parents vigilants, émanation de Reconquête, a pu tenir colloque sans que beaucoup ne s'en émeuve. Après avoir convaincu certain·es enseignant·es, au sein du collectif Racine ou des Profs avec Zemmour, des parents assument d'épouser les thèses les plus réactionnaires et veulent pénétrer les Conseils d'administration tout en faisant pression sur les professionnel·les et le contenu de leur enseignement.

Le racisme décomplexé s'incarne désormais jusqu'au sommet de l'État avec le projet de loi *«immigration»* et les débats visant à flatter les instincts les plus démagogues. Le projet d'éliminer l'Aide Médicale d'État, de durcir les règles d'obtention des allocations ou encore de limiter les rapprochements familiaux, a ainsi recueilli les suffrages de 210 *«sages»*... Si aucun progressisme n'est à attendre de la Chambre haute, il est clair qu'une barrière semble franchie.

Dans toute la sphère médiatique, les idées d'extrême droite irriguent les plateaux, radios et journaux. Les réseaux sociaux, avec X (ex twitter) en première ligne (dont son propriétaire est lui-même accusé de tweets antisémites), soint inondés de commentaires immondes.
Face à cette situation, nous nous devons d'occuper l'espace médiatique, d'opposer des contre-points systématiques aux discours de haine et surtout, par notre syndicalisme de masse et de classe et notre culture antifasciste, de gagner, au-delà de la bataille des idées, la bataille des actes. Renforcer notre syndicalisme et remporter des victoires sur le terrain du monde du travail sont des impératifs et la seule possibilité d'inverser la tendance.

Christine PAU

Michaël MARCILLOUX, co-secrétaire général

Gabriel Attal, dans la droite ligne de Jean-Michel Blanquer

En cette fin de premier trimestre, il est temps de tirer un premier bilan de la politique de notre fringant nouveau ministre. Il faut dire qu'il y a de la matière puisque Gabriel Attal, qui semble avoir beaucoup appris du Sarkozy ministre de l'intérieur, fait feu de tout bois empilant annonces et présence médiatique. Il a également appris des erreurs de Jean-Michel Blanquer en évitant de stigmatiser ouvertement les personnels et en scénarisant un *«dialogue social»* respectueux.

Pourtant, Gabriel Attal est bien le digne successeur de Blanquer et un vrai disciple de Macron.
On le voit dans sa communication hyperbolique sur la revalorisation, soi-disant *«historique»* des enseignant·es, qui n'en voient pas le résultat à la fin du mois, en oubliant l'appauvrissement des autres personnels.
On le voit, encore, dans l'imposition du pacte qui sape les garanties statutaires et fissure les collectifs de travail, ou dans l'introduction, en catimini, dans le projet de loi de finance, des Pôles d'appui à la scolarité, destinés à remplacer les PIAL, sans aucune concertation.

L'heure est à la mobilisation

Quant au chantier de l'attractivité, non content de ne pas aborder la revalorisation salariale, il s'agit de multiplier en un mois et demi les réflexions sur les déroulés de carrière, l'entrée dans le métier et les conditions de travail pour des annonces en… janvier.

Cette précipitation culmine avec la mission *«exigence des savoirs»* qui, en six semaines, a pour ambition de rediscuter des cycles, du redoublement, de la *«labélisation»* des manuels scolaires etc.
Outre la méthode inacceptable, Attal se lance dans une énième réforme au mépris de l'épuisement des personnels. Pire, il prépare, comme avec la réforme des LP, une nouvelle étape du projet d'École réactionnaire de Blanquer, contre la démocratie scolaire et la liberté pédagogique.

Face à ce projet délétère pour les élèves comme les personnels, l'heure est à la mobilisation !
Comment ne pas conclure cet édito sans rendre hommage à notre collègue Dominique Bernard, nouvelle victime, après Samuel Paty, du terrorisme. Dominique Bernard, comme Samuel Paty, a été assassiné uniquement pour avoir fait son métier. Jamais nous ne pourrons nous résoudre à l'idée que l'on puisse mourir pour cette seule raison. Nos pensées vont vers sa famille, vers ses collègues blessés lors de l'attaque et tou·tes les autres traumatisé·es ce 13 octobre.

Contre toutes les récupérations, contre l'obscurantisme et l'exclusion, nous continuerons de porter notre projet d'une École émancipatrice et ouverte.

La lutte contre les violences sexuelles à l'égard des enfants doit être une priorité

Les violences sexuelles faites aux enfants sont des atteintes très graves à leurs droits, à leur dignité et à leur intégrité mentale et physique. Elles sont considérées par le droit européen comme des traitements cruels, inhumains et dégradants, voire de plus en plus par le droit international comme une forme de torture que les États ont la responsabilité et l'obligation de prévenir et de punir, quel·le qu'en soit l'auteur·trice.

La protection des enfants n'attend pas !

Tous les ans en France ce sont 160 000 enfants qui subissent des violences sexuelles et c'est aujourd'hui 1 adulte sur 10 qui a été concerné·e par ces violences.

Mais, comment les protéger quand tant de travailleur·euses sociaux·ales manquent à l'appel dans les services départementaux (ASE, PMI), dans le milieu associatif, dans l'Éducation nationale, etc. ? Quand les moyens des services de la justice sont bien en-deçà des besoins. Combien de *«dossiers»*, de situations d'enfants qui ne peuvent pas être évaluées faute de cette absence de moyens généralisée ? Et que dire du manque criant de places dans les structures d'accueil pour des enfants dont la protection nécessite un placement ?

Pour protéger ces enfants, il nous faut d'abord les repérer. Et si le repérage est avant tout une pratique professionnelle protectrice, il doit être impulsé par toutes les institutions qui accueillent des enfants. La société peut légitimement attendre des agent·es de l'École, des lieux de loisirs et de sport, de l'hôpital, des services sociaux ou de la justice, qu'ils·elles mettent en œuvre ces pratiques professionnelles, mais elle doit aussi leur en donner les moyens.

Ainsi dans l'Éducation nationale, les professionnel·les formé·es dans le cadre de la protection de l'enfance sont les assistant·es de service social exerçant dans le second degré. Mais ce sont des dizaines de postes qui sont encore vacants, des dizaines d'établissements scolaires qui n'ont tout simplement pas de personnel social. Ces personnels sont essentiels et pourtant un rapport parlementaire datant de juillet préconise leur décentralisation vers les départements...

Et que dire du premier degré, où il n'existe pas de service social de l'Éducation nationale ? Ce sont alors les professeur·es des écoles qui doivent recueillir la parole de l'enfant et prendre en charge les situations, et cela sans formation et sans avoir facilement accès à un conseil technique social.

Il est donc essentiel, si l'on veut vraiment faire de la lutte contre les violences sexuelles à l'égard des enfants une priorité, que les moyens soient donnés aux services sociaux de l'Éducation nationale, que les enseignant·es puissent être formé·es sur leur temps de travail, que la loi soit respectée et qu'enfin les élèves des écoles, collèges et lycées bénéficient des heures dédiées à la vie affective et sexuelle.

Karine RIOU et Sophie HOUPILLART

Journée CPE du 29 septembre, un témoignage

Isolé·es, souvent assimilé·es à l'équipe de direction, les CPE peuvent renvoyer l'image de n'être pas en lutte pour leurs conditions de travail, le service public d'Éducation et une École émancipatrice.

La réunion vie scolaire CGT Éduc'action du 29 septembre 2023 a démontré que la réalité est toute autre. Sous l'impulsion de Rémy Reynaud (secrétaire national) et de François Quinchez (CPE animant le collectif), sept CPE, militant·es cégétistes, venu·es des quatre coins de France se sont retrouvé·es pour échanger autour des conditions de travail avec en toile de fond la question du développement syndical dans les corps de métier de la vie scolaire.

Des échanges riches et variés

Des échanges riches et variés prenant en compte les réalités différentes suivant les lieux d'exercice : logement de fonction, quelle école pour demain, temps partiels, insécurité professionnelle, place du CPE vis-à-vis des AEd... Les réflexions ont été larges et stimulantes pour nous. Et éminemment politiques : quelle autonomie des CPE ? Leur place dans une École émancipatrice ?

La nécessité de développer et dynamiser des collectifs vie scolaire à l'échelle locale est apparue pour ancrer notre vision de l'École dans notre profession. Cela implique une prise en compte des questions vie scolaire par les autres camarades de nos syndicats et des campagnes syndicales spécifiques. Du pain sur la planche !

Yentl Audibert

Le passage en CDI une avancée ?

Par le décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023, les AESH peuvent passer en CDI au bout de 3 ans. Cette décision a mis en difficulté des centaines d'AESH et les agent·es administratif·ves qui ont dû l'appliquer précipitamment.

Précipitation et confusion

Les services des rectorats, des DSDEN et des lycées employeurs ont dû rendre cette disposition effective dès la rentrée, entraînant beaucoup de confusion : des académies ont d'autorité *«passé»* en CDI tou·tes les AESH ayant entre 3 et 6 d'ancienneté omettant la possibilité de terminer un CDD avant de s'engager en CDI, ainsi que le risque de ne pas pouvoir bénéficier d'un CDI à la fin de leur CDD. Certaines ont exercé des pressions pour signer les CDI, menaçant les agent·es de les considérer comme démissionnaires (c'est la loi).

Plus grave, on a constaté des retards de paye : des AESH n'ont pas perçu leur salaire complet, d'autres ont été payé·es double (leur salaire lycée employeur + leur salaire DSDEN), engendrant des problèmes de trop perçus et des conséquences indues sur leurs impôts et/ou le versement des prestations de la CAF (prime d'activité ou APL).

Enfin, le passage massif en CDI génère une bascule de la gestion des payes des AESH vers les rectorats et les DSDEN. À terme (2025), plus aucun·e AESH ne relèvera d'un lycée employeur. Si on peut se réjouir de la fin du hors titre 2, il est impératif que l'effectif des personnels administratifs en charge du suivi soit à la hauteur.

Collectif AESH

Empathie, empathie...

Après les suicides liés au harcèlement dans les écoles ces derniers mois, le ministre Attal a annoncé le 27 septembre dernier sa volonté d'instaurer des cours d'empathie appelés *«cours du respect de soi et de l'autre»*. Prenant exemple sur certains pays d'Europe du Nord et quelques expériences parisiennes, le ministre veut commencer dès la rentrée 2024 (et dans une école-pilote par département dès janvier 2024).

Pas celle de l'institution en tout cas

C'est une aberration

La CGT Éduc'action est très dubitative face à ces annonces et modalités d'application. Inscrits dans le cursus scolaire, ces cours auraient des programmes officiels spécifiques, dispensés principalement à l'école primaire et relevant du Socle commun. C'est une aberration. Tout d'abord, comment considérer l'empathie comme sujet d'enseignement, mais surtout comme sujet d'évaluation et de validation des acquis au cours de la scolarité ?

D'autre part, comment créer des programmes dans un temps aussi court, avec quels contenus et débattus par qui ? Cela pose aussi immanquablement la question de la formation des personnels et des heures d'enseignement à dégager... Il aurait été aussi important d'évaluer les pratiques déjà existantes pour en dégager l'intérêt avant une possible généralisation...

Les vrais problèmes

Au-delà des aspects pratiques, c'est la philosophie même du projet global autour de l'empathie et du harcèlement qu'il convient d'interroger. En l'état actuel du système scolaire, ce ne sont pas quelques cours, simple rustine, qui changeront les choses si on ne s'attaque pas à tout ce qui génère et entretient la violence (surtout institutionnelle) au sein de l'École.

Les élèves et les personnels ont besoin de sécurité pour se sentir bien et se respecter. Comment cela peut-il être possible quand les élèves ne connaissent que les sureffectifs de la maternelle au lycée, quand les conditions matérielles d'accueil sont exécrables, quand le manque de personnels entraine la perte d'heures d'enseignement, quand le tri social est mené dès le plus jeune âge ou quand les conditions de travail des personnels tiennent de l'irrespect ?

L'institution ne peut à nouveau se dédouaner de ses obligations, tout faire reposer sur les seules épaules des personnels et *«missionner»* à nouveau les seuls personnels du 1er degré pour tenter de résoudre un problème qui ne relève pas uniquement de l'École. Le harcèlement n'est pas que scolaire malheureusement. Pour que l'empathie se développe, l'Humain et le dialogue sont indispensables.

Pour cela, il faut des personnels en nombre et formés, du temps pour échanger dans nos classes et avec nos collègues, ne pas se sentir pressurisé·es, mettre fin à l'évaluation permanente (source de stress) ... **Bref, c'est d'un projet à long terme, d'un projet pour une École émancipatrice et donc du projet CGT dont les élèves et les personnels ont besoin.**

Jérôme SINOT

Pour un collège émancipateur

Le collège que nous voulons nécessite un changement radical de cap à tous les niveaux : scolaire, économique, social, écologique et politique. Pour cela, notre syndicat réclame le rétablissement des milliers de postes supprimés et des ouvertures à la hauteur des besoins, avec des enseignant·es bénéficiant d'une formation initiale et continue de qualité, sur le temps scolaire. **Il faut un véritable plan d'urgence pour l'Éducation !**

Responsabilisation et coopération

Le collège doit être fondé sur la responsabilisation et la coopération, à l'opposé du collège actuel basé sur l'individualisme, la compétition, le tri social qui engendrent découragement, passivité, renoncement voire rejet, et aggravent les inégalités scolaires et sociales.
Il doit permettre aux élèves de prendre toute leur part dans la vie de l'établissement. Grandir, c'est s'émanciper et devenir un·e citoyen·ne libre, responsable et critique en vivant dans un milieu qui lui offre :

- un espace d'autonomie et d'initiative, de négociation et de rêve ;
- un droit à l'expression et à l'erreur ;
- des activités amenant une nécessité de recherche, de confrontation et de tâtonnement ;
- des moments de dialogue, d'échanges, de présentations et de coopération entre pairs ;
- des moments où chacun·e est acteur·trice par rapport à sa production et à celle des autres.

Arnaud Cora

Groupes de niveaux en collège : un bond en arrière spectaculaire !

Le ministre Attal semble vouloir tourner le dos à la mise en place du collège unique, qui en unifiant les différentes voies, avait pour ambition théorique de proposer à tou·tes les élèves une scolarité commune.

Même si la CGT Éduc'action ne cesse de dénoncer l'usine à tri social et scolaire que constitue le collège actuel, les annonces du ministère, qui proposent la systématisation des groupes de niveaux, marquent désormais une rupture claire avec la volonté, certes trop souvent de façade, de faire rimer massification et démocratisation.

Refuser le formatage des élèves

Présenter l'hétérogénéité comme un frein aux progrès, c'est nier la richesse de la diversité et formater les élèves dès le collège à une société individualiste et cloisonnée où chacun·e saura rester à sa place. Peu importe que la recherche ait démontré l'inefficacité des groupes de niveaux pour réduire les inégalités scolaires, notre jeune ministre souhaite généraliser cette vieille méthode en la liant à une extension des évaluations nationales, renonçant ainsi à l'idéal de faire progresser collectivement les élèves.

La CGT Éduc'action réfute cette solution et porte un projet de collège unique qui passe notamment par une nette baisse des effectifs par classe, une variété des temps d'enseignement et une pédagogie permettant une réelle acquisition des connaissances pendant les cours par l'ensemble des élèves.

Émilie Olivier

Imposer un bac pro en deux ans

Carole Granjean poursuit la casse de l'enseignement professionnel sous statut scolaire en imposant, au pas de charge, une réforme structurelle du bac pro et en poussant toujours plus loin l'adéquation entre les formations et les besoins en emploi locaux.

En seconde et première, sous couvert de rendre obligatoire l'enseignement à effectifs réduits des savoirs dits fondamentaux (français et math), la réforme réussit le tour de passe-passe, de supprimer 4 semaines de cours.
En fait, il s'agit de créer des **groupes de niveaux** dont on sait qu'ils sont **inefficaces pour traiter la difficulté scolaire** mais par contre qu'ils **renforcent le tri et la sélection.**

Une réforme structurelle du bac pro complètement hors-sol !

En terminale, les élèves seront soumis à un **calendrier démentiel** : arrêt des cours en mai avec 6 semaines de PFMP. Les épreuves ponctuelles se dérouleront en mai, l'oral de chef-d'œuvre et de PSE fin juin.

À la mi-mai les élèves commenceront leurs 6 semaines de *«parcours diversifiés»* (départ en PFMP ou préparation des études supérieures). Cette mesure va **amputer de 4 semaines de cours** l'année de terminale. Elle va percuter le fonctionnement et l'organisation de nos LP. En effet, au mois de juin partent aussi en PFMP les élèves de seconde et de première : cette concentration va constituer un **goulot d'étranglement**. Pour l'organisation des 6 semaines de préparation à l'enseignement supérieur chaque établissement est renvoyé à son autonomie pour produire son propre projet (horaires, contenu…). L'aménagement de l'année de terminale est bien un **puissant levier d'annualisation**.

Cette nouvelle réduction d'heures d'enseignement, notamment professionnel, conjuguée aux familles des Métiers, permet **d'affirmer que le Bac pro 3 ans sera dorénavant un bac pro 2 ans !**

L'adéquationnisme forcené devient la boussole de l'élaboration de la carte de formation. Pour la rentrée 2024, les régions se voient intimer l'ordre, par l'intermédiaire des préfets, de répondre à la commande présidentielle de **fermeture de 15% des formations non-insérantes**. Les spécialités tertiaires sont de nouveau dans le collimateur. Les **suppressions de postes et les reconversions forcées** vont exploser.

L'objectif d'ouvrir 20 000 places en certificats de spécialisation en 2026 s'inscrit dans cette logique. Pour la ministre ce *«Bac +1»* doit être ***«un sas vers l'entreprise»*** et donc vers l'insertion. Ces colorations ont pour but de répondre aux besoins locaux en main-d'œuvre des entreprises. Les poursuites d'étude seront plus compliquées pour nos élèves qui vont être assignés à résidence !

Cette réforme s'intègre parfaitement dans la loi *«Plein emploi»* 2027 : insérer à tout prix dans les métiers en tension. Jamais ne sont évoqués le salaire et les conditions de travail et de sécurité. Au final, le but est bien de livrer la jeunesse populaire au marché du travail.

Philippe DAURIAC

Rendre visibles les élèves issu·es de la classe populaire

Ugo Palheta constate que *«nous disposons de trop peu de recherches traitant des régions dominées de l'espace scolaire, et notamment de l'enseignement professionnel»*. Cette **marginalisation scientifique** se double d'un traitement qui ne s'intéresse à cette population scolaire que si elle pose *«problème»* (échec scolaire, violence…).

Déconstruire les idées reçues sur les petits diplômes

Or, des chercheur·euses viennent de publier un livre[1] qui **déconstruit les idées reçues sur les *«petits»* diplômes et leurs titulaires,** au regard des politiques publiques et éducatives.

Après avoir rappelé le développement, après 1945, de la scolarisation de la formation professionnelle et la **double fonction du diplôme** qui *«accorde des droits et atteste d'un niveau, d'aptitudes et de connaissances»*, les auteur·trices se posent trois questions.

« Un petit diplôme c'est quoi » ?

C'est celui qui conduit à occuper des emplois d'exécution. Le CAP, sauf exception, n'assure plus les promotions qu'il avait permises. Le Bac pro témoigne d'une organisation du secondaire en filières hiérarchisées et marquées socialement. De plus, il peine à concilier les objectifs d'insertion professionnelle et de poursuite d'études. Le tropisme qui fustige la faiblesse des relations entre les diplômes et les emplois, est ensuite battu en brèche. Enfin les savoirs à enseigner pour construire un projet émancipateur sont envisagés.

« Un petit diplôme pour qui » ?

Les trajectoires biographiques des élèves donnent des éléments de réponse. Le poncif selon lequel les *«petits»* diplômes *«c'est pour celles et ceux qui ne peuvent aller en général»* est déconstruit en y opposant les mécanismes de la ségrégation scolaire. De plus, l'enseignement professionnel est fondé sur des normes de genre, qui essentialisent les formations et leurs contenus, malgré les capacités de résistance de la jeunesse populaire. Le lycée professionnel participe donc à la **reproduction sociale.**

«Un petit diplôme pour quoi faire» ?

Les auteur·trices interrogent la valeur des diplômes en ne la réduisant pas à celle d'échanges sur le marché du travail, mais en envisageant aussi sa **valeur d'usage et sa valeur symbolique**. Cela permet de réintroduire de la différenciation dans un univers pensé à tort comme homogène.

En conclusion, ils et elles constatent la **pénétration de plus en plus forte des logiques économiques et entreprenariales** dans les *«petits»* diplômes et dénoncent la volonté d'individualiser la relation salariale qui en découle. Comme un contrepoint à la réforme Macron, ils et elles regrettent que les élèves deviennent *«des entrepreneurs de leur carrière responsables le cas échéant de leur inemployabilité»*.

Philippe DAURIAC

1 Séverine Depoilly, Gilles Moreau, Adrien Pégourdie et Fanny Renard, « Idées reçues sur les « petits » diplômes, les coulisses de la formation professionnelle », mai 2023, Edition Le Cavalier Bleu. Pour information ce livre est écrit en écriture inclusive.

Stage en seconde

Peu après son installation rue de Grenelle, G. Attal a voulu s'attaquer au serpent de mer de la *«reconquête du mois de juin»* en LGT. Pour les élèves de seconde, cela se traduit par l'obligation de suivre un stage de deux semaines dans une entreprise, une association ou un service public du 17 au 28 juin. Remarquons d'emblée que cette *«reconquête»* menée par le ministère de l'Éducation nationale ne se fait donc pas à l'École.

La « reconquête du mois de juin » en trompe-l'oeil

Quel est l'intérêt pédagogique d'une telle mesure ?

Ce n'est pas la préoccupation du gouvernement qui souhaite avant tout faire une opération de communication et aussi, comme avec la réforme de la voie professionnelle, soutenir le mythe de l'entreprise formatrice.

Quelle mise en œuvre ?

Se posent ensuite des questions en termes d'organisation, auxquelles nous n'avons pour le moment aucune réponse, d'abord au sujet des modalités de recherche du stage.

Qui va accompagner les élèves ? Les professeu·res principaux·ales qui ont déjà une charge de travail importante en fin d'année avec l'accompagnement des élèves dans la procédure d'orientation ?

Et pourtant, comme le montrent les stages de 3ème, plus la recherche du stage repose sur les familles, plus elle est socialement discriminatoire. Il y a, de plus, un risque fort de concurrence avec les élèves de lycée pro, qui seront plus nombreux·euses en stage à cette période du fait de la réforme des LP. Se pose aussi la question du suivi des élèves pendant les deux semaines : qui s'en charge et selon quelles modalités ?

À partir de la mi-juin, les personnels seront fortement mobilisés par les épreuves du Bac, d'autant plus avec le nouveau calendrier très dense. Les personnels de direction ont sans doute aussi d'autres priorités que de signer des conventions de stage début juin.

Du côté des élèves

Le projet d'arrêté indique qu'une possibilité existe pour ne pas partir en stage : suivre à la place le *«séjour de cohésion»* du Service National Universel (SNU).

Ainsi, après avoir envisagé de le rendre obligatoire pour finalement reculer, après avoir créé un label *«Classes et lycées engagés»* pour tenter de faire gonfler les chiffres des participant·es, le gouvernement revient à la charge pour promouvoir cette lubie présidentielle.

Si les élèves ne peuvent être forcé·es de choisir cette option, ils·elles peuvent y être incité·es plus ou moins fortement, en particulier s'ils·elles n'ont pas trouvé de stage.

La CGT Éduc'action reste fermement opposée à l'embrigadement de la jeunesse que constitue le SNU, qu'il se fasse sur temps scolaire ou en dehors.

Au final, ces stages que personne ne réclame, qui doivent se tenir une fois que les conseils de classe sont passés et les cours terminés, dont l'organisation pratique est bancale, s'annoncent comme un fiasco. **Il est encore temps pour le gouvernement d'y renoncer.**

Maxime Pouvreau

Quand l'actualité nous envoie nos manquements au visage, nous aimerions penser que le système va être revu, amélioré, en tenant compte des remarques et attentes des personnels de terrain. Dès la rentrée scolaire, l'actualité nous a ébranlé·es par deux fois avec le suicide d'un élève harcelé et l'arrestation en pleine classe d'un élève supposé harceleur. Deux situations totalement différentes, dramatiques, mais qui montrent que lorsqu'il s'agit de harcèlement, qui empiète sur le milieu scolaire, nous ne savons pas toujours que faire.

Dossier coordonné par Nadine CASTELLANI-LABRANCHE et Sandra GAUDILLÈRE

Lutter contre le harcèlement

Compter sur le collectif

Quel que soit le cadre dans lequel il s'exerce, le harcèlement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la victime. Il s'agit toujours d'un système de domination : d'un·e chef·e sur un·e subordonné·e, d'un groupe sur un individu, d'un individu sur un autre.

Tout est bon pour asseoir son autorité, faire rire les copains et les copines, ou devenir le centre de l'attention. Que ce soit dans le milieu professionnel ou dans le cadre de l'École, mêmes causes, mêmes effets, jusqu'au drame parfois.

Un mot d'ordre : sortir du silence, compter sur le collectif. En tant qu'organisation syndicale, la CGT accompagne les collègues victimes de harcèlement dans leur démarche pour faire reconnaître leur préjudice et faire cesser cette agression. Nous devrions pouvoir faire de même en tant que personnels de l'Éducation nationale pour celles et ceux avec qui nous partageons aussi une sorte de quotidien : nos élèves.

Nous avons espéré, suite aux nombreuses concertations très rapprochées pour préparer *«la journée nationale de lutte contre le harcèlement à l'école»*, que notre ministère s'engagerait enfin dans un vrai travail de prévention et de formation. Las ! Si nous avons obtenu quelques souplesses dans l'organisation des temps banalisés, le ministère n'a pas écouté les organisations syndicales et s'est accroché au questionnaire anonyme envoyé pendant les vacances scolaires aux enseignant·es, les renvoyant elles et eux seul·les à la responsabilité de ce temps d'information et de sensibilisation, à des spots télés et des affiches.

Et pourtant nous savons faire, parfois. PHARe, programme de lutte contre le harcèlement entre élèves, si ce n'est pas l'alpha et l'oméga, montre son efficacité dans les établissements où il est déployé**.**

Nous n'avons pas besoin de coups de comm ou de coups d'éclat pour marquer les esprits et faire peur, comme notre ministère sait bien le faire. **Nous avons besoin de personnels formés, de classes moins chargées, de temps à consacrer à nos élèves, d'une équipe pluriprofessionnelle telle que le revendique la CGT Éduc'action.**

Sandra GAUDILLÈRE

Harcèlement scolaire : que faire ?

Un·e élève est victime de harcèlement lorsqu'elle ou il subit, de façon répétitive, des actes (propos ou comportements) négatifs voire violents de la part d'un·e ou plusieurs élèves.

Le cadre scolaire est de plus en plus dépassé avec les réseaux sociaux. Les conséquences peuvent être graves : perte de l'estime de soi, isolement avec angoisse et dépression, décrochage, conduites autodestructrices voire suicidaires, etc.

En France, 6 à 10% des élèves sont victimes de harcèlement chaque année [1].

De l'individuel au collectif

D'après une étude de l'Unesco [2], près d'un·e élève sur trois (32%) a été harcelé·e au moins une fois au cours du dernier mois, le cyber-harcèlement touchant jusqu'à un·e enfant sur dix.

Des réponses sans ambition

Traités auparavant comme des incidents de la vie scolaire, les cas de harcèlement font l'objet à partir de 2009, d'actions spécifiques puis en 2012 d'une première campagne intitulée *«Lutter contre le harcèlement scolaire : l'affaire de tous !»*.

En 2013, cette lutte est inscrite dans la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École (instauration de référent·es académiques, mise en place d'un plan de formation des personnels, rédaction d'un protocole de traitement des situations de harcèlement).

La loi du 2 mars 2022 reconnait le harcèlement scolaire comme un nouveau délit pénal qui pourra être puni jusqu'à 10 ans de prison et 150 000 euros d'amende en cas de suicide ou de tentative de suicide de la victime harcelée.

Libérer la parole

Pour Dan Olweus [3], l'adulte de l'école doit être un tiers régulateur et médiateur. **C'est pourquoi la CGT Éduc'action revendique avant tout du personnel formé en nombre suffisant.**

Pour permettre la libération de la parole, des outils comme des lieux de parole peuvent être mis en place mais aussi des groupes de régulation des situations *«violentes»*. Le rapport de l'Unesco précise que *«la participation de l'ensemble des élèves – témoins compris – et le recours à des approches misant sur la prévention par les pairs ont été des facteurs essentiels dans les pays qui ont obtenu les meilleurs résultats»* dans la lutte contre le harcèlement.

Pour une École émancipatrice

L'école n'est que le reflet d'une société de la concurrence, victime d'attaques libérales ; elle hérite de conflits qui s'expriment ailleurs. La CGT Éduc'action défend une autre vision de l'École, qui dans son organisation et ses contenus combat toute forme de discrimination et de domination, qui est un lieu d'apprentissage du collectif, avec des pédagogies basées sur la coopération et portant des valeurs de solidarité, d'égalité.

Nadine Castellani Labranche

(1) source MEN
(2) « Au-delà des chiffres : en finir avec la violence et le harcèlement à l'école », 2019
(3) Psychologue suédo-norvégien

Le harcèlement à l'école

Les enseignant·es comme les personnels de vie scolaire sont les premier·ières interlocuteur·trices des jeunes qui viennent se confier. Un entretien individuel, un temps où le·la jeune sera écouté·e. Enfin un peu de bienveillance… une écoute active pour se libérer, parler, oser, dire…

Génération après génération la concurrence entre jeunes a toujours existé, le besoin de se mesurer aux autres, d'être face à face et de montrer qu'il·elle est meilleur·e, plus fort·e, plus beau/ belle que l'autre… et notre société ne fait qu'amplifier cela.

Le quotidien des vies scolaires

Les réseaux sociaux sont des multiplicateurs des maux et vices de notre société individualiste, tournée vers la concurrence. Violence quotidienne faite de bousculades, de moqueries pouvant facilement dégénérer, devenir humiliation, règlements entre *«bandes»*, vendetta… des pairs concurrents et dépendants.

C'est le quotidien de nos services, de notre activité professionnelle. Nous partons parfois de peu, un·e élève s'endort en cours, devient agressif·ve, s'absent·e… au fur et à mesure on s'apprivoise, on discute, la confiance s'installe et on commence à tirer le fil…

Inclusion-exclusion

Partenaires de jeux en ligne, partenaires d'humiliation, entrée dans un clan fermé où la violence et l'humiliation sont la règle, on devient addict… Les violences sont signes d'appartenance, on existe à travers elles comme auteur·trice et comme victime. Parler, abandonner le groupe c'est la peur de ne plus exister… Lorsqu'on se tape on signifie que l'on s'aime… Donc on résiste, on regarde, on devient à son tour bourreau. De l'agressé·e à l'agresseur·euse, c'est un long processus…

Mais manipulation politique

Les violences vécues par les élèves ne sont pas traitées, elles sont manipulées. Le questionnaire *«Attal»* s'inscrit dans une politique de communication. Le sensationnel y devient la règle. L'arrestation d'un jeune dans sa salle de classe à la rentrée relève de cette logique médiatique ; pas d'éducation, ni d'émancipation. Cette *«Grande cause»* est une question posée à l'institution, ses agent·es et ses usager·ères.

Comment se fait-il que les enseignant·es aient reçu un questionnaire pendant les vacances scolaires à faire passer aux élèves à la rentrée ? Les Vie Scolaires, elles, en ont été écartées et les CPE isolé·es alors que c'est au centre de notre professionnalité.

Ce choix institutionnel ne peut être qualifié que de fiasco : fiasco pour les personnels, des enseignements non respectés, les professeur·es peu ou pas formé·es sur cette problématique ; fiasco pour les parents qui auront à gérer les suites sans possibilité d'action immédiate ; fiasco enfin et surtout pour les élèves à qui toute idée de nuance est déniée par un QCM rigide, déconnecté des réalités, processus complexe et long qui implique leurs camarades, leurs pairs.

Erwan GENDEK et François QUINCHEZ

Je suis harcelé·e par mon·ma chef·fe

Qui n'a jamais été confronté·e à un·e secrétaire qui craque dans son bureau après la remarque de trop du·de la principal·e ? À l'enseignant·e abasourdi·e devant le rapport désastreux de son rdv de carrière ? À l'AESH qui claque la porte après une nouvelle humiliation face aux élèves ? À le·la technicien·ne de recherche et formation qui se voit reprocher des manquements dus à une pression continue sur des tâches toujours plus nombreuses ?

Le collectif, un rempart contre le harcèlement

Ces *«petits faits du quotidien»* paraissent anodins ; mais ils constituent la première étape du harcèlement hiérarchique. Quand ce mécanisme s'intensifie et s'installe les agent·es craquent, ce qui entraine une forte augmentation des démissions actives et passives (quand le·la salarié·e cesse de s'investir dans son travail), voire des suicides dans les cas les plus extrêmes.

La *«France-Télécomisation»* de l'Éducation nationale produit une organisation pathogène du travail, où la hiérarchie peut broyer les agent·es en toute impunité. Il ne s'agit pas d'individualités qui seraient fragiles et auraient des problèmes personnels. Bien au contraire, les agent·es peuvent devenir une cible, afin de briser toute velléité de remettre en cause l'organisation du travail et un climat délétère.

La réponse au harcèlement est à chercher dans le collectif. Si les travailleur·euses sont à l'écoute les un·es des autres et se soutiennent, le collectif constitue un vrai rempart contre le harcèlement [(1)]. Le syndicat joue un rôle fondamental, la démarche au travail de la CGT encourage la création d'espaces de débat pour parler de son métier.

Dans le processus de reconnaissance par la justice (seule habilitée à qualifier les faits de harcèlement), il convient de respecter quelques règles d'or : **veiller aux écrits en restant très prudent·es sur les termes employés, ne pas rester seul·e ou isolé·e** (notamment en se faisant accompagner à chaque étape par son syndicat), se protéger et faire attester chaque élément (garder systématiquement des traces écrites de ses échanges et des événements, RSST...), **collecter toute pièce permettant de constituer un dossier.**

Il est important que les militant·es soient formé·es aux questions de harcèlement, pour savoir les détecter, les analyser afin de mieux conseiller et agir avec le·la collègue.

Il faut entrer dans un processus de réappropriation du travail pour lui redonner du sens, imposer le respect de son intégrité physique, psychique et sociale, développer ses marges de manœuvre et exiger la reconnaissance du travail effectué. Il est également nécessaire de baliser, via les outils législatifs, un cadre dans lequel la hiérarchie ne peut plus nuire (registre SST, enquêtes FS-SSCT, plainte auprès du procureur...) et faire bloc dans la lutte contre les conditions de travail délétères.

Elena Blond

(1) Article : « Le développement du collectif : un moyen durable de prévention... de la santé au travail » Nouvelle revue de psychopathologie 2010/2 (n°10), p. 209 à 221, E. Reille-Baudrin, C. Werthe

Point sur le bilan social du ministère

Le bilan social 2023 comporte une partie maladie, accident du travail et handicap. Ce bilan est complété par celui sur les accidents de service et maladies professionnelles 2022 ainsi que par le rapport de l'inspecteur SST ministériel.

Prévention

En ce qui concerne la prévention, les chiffres témoignent encore d'importantes lacunes : 10% des départements n'ont pas de conseiller·ère de prévention. Dans le 1er degré, seuls 17% des assistant·es de prévention disposent, pour exercer cette fonction, d'un temps supérieur à 20% de leur temps total de travail, ils·elles cumulent avec d'autres fonctions (souvent CPC EPS). 40% des EPLE n'ont pas d'assistant·e de prévention. Tant que cette fonction n'aura pas de moyens dédiés, il sera impossible de répondre à ce qui est pourtant une obligation légale. Cette carence de conseiller·ères et d'assistant·es de prévention se répercute sur le nombre de DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) rédigés (50% en moyenne) et leur mise à jour (15%).

S'emparer des questions de santé

Au niveau de la médecine de prévention, le constat n'est guère plus encourageant, il y 77 médecins du travail (63 en équivalent temps plein), cela revient à 1 médecin / 15 600 agent·es.

Accidents du travail – maladies professionnelles

Enfin en ce qui concerne les accidents de travail ou de service et les maladies professionnelles, quelques éléments font apparaitre des choses intéressantes qui pourraient appuyer nos revendications. 15 471 accidents de service, de trajet et de mission ont été déclarés en 2022 dont 12 893 ont été reconnus, 341 n'ont pas été reconnus et 2237 sont en cours de traitement. 79% concernent des femmes, 7% concernent des agent·es contractuel·les. La majorité des AT ou accidents de

trajets sont des heurts entre personnes, des chutes, des accidents sur la voie publique. En 2022, 80% des accidents de service causés par des agressions ont été reconnus imputables au service (contre 83,7% en 2021, 74,9% en 2020 et 78% en 2019).

Les reconnaissances d'accidents du travail augmentent de 27% entre 2021 et 2022. Ce qui est surprenant, c'est le faible taux du motif Risques Psycho Sociaux (même si c'est en augmentation) alors que les faits signalés dans les fiches aux registres SST portent sur ces questions.

Cette faible représentation est liée à deux facteurs : les collègues n'ont pas le réflexe d'entamer une procédure d'imputation au service quand cela concerne les RPS et l'employeur refuse la reconnaissance de l'AT dans les cas de RPS en recherchant des failles personnelles. Ce deuxième facteur est par ailleurs grandement responsable du premier...

Il est important dans nos SDEN (y compris si nous ne sommes pas dans les CSA ou FS-SSCT) de nous emparer des questions de santé et sécurité au travail et d'en faire une affaire collective.

Collectif santé au travail

Formation ou travaux forcés ?

Peut-on obliger un ou une enseignante du second degré à se former le soir ou le mercredi après-midi, en dehors de son service devant élèves ?

La question, brutale, se pose aujourd'hui, dans le cadre de l'injonction ministérielle et présidentielle, à se former hors temps scolaire, faute de remplacement organisé par notre employeur.

On ne peut, hélas, refuser de suivre une formation qui fait partie de nos obligations. En effet, l'article L. 912-1-2 du code de l'éducation prévoit que : *«La formation continue est obligatoire pour chaque enseignant».*

En toute légalité !

On ne peut pas non plus faire valoir que nos obligations réglementaires de service (décrets n° 2014-940 et n° 2014-941 du 20 août 2014) se limitent aux seules heures de cours hebdomadaires devant les élèves car, comme tou·tes les agent·es public·ques, les professeur·es sont astreint·es aux 1607 heures (article L. 611-1 du code général de la Fonction publique).

En matière d'obligation de service, y compris hors de temps de cours, la jurisprudence est bien établie et constante.

Le conseil d'État (section, 15 octobre 1982, n° 17816, au recueil Lebon) a disposé que : *«l'assistance des professeurs [...] aux séances de formation [...] est une obligation de service au même titre que les heures d'enseignement qu'ils sont tenus d'accomplir dans les classes d'élèves [se mettant en faute] en s'abstenant de participer en partie à la journée du mercredi [...] convoquée par le recteur».*

En refusant de participer à cette formation obligatoire, le ou la professeure s'expose au retrait de 1/30ème pour service non fait (1° de l'article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961 de finances rectificative pour 1961).

Mais un refus assimilé à une désobéissance pourrait faire aussi l'objet d'une procédure disciplinaire car ce n'est pas un ordre, à la fois manifestement illégal, et de nature à compromettre gravement un intérêt public (art. L. 121-10 du code général de la Fonction publique). C'est cette formulation, sur l'injonction régulière de l'employeur, que l'on retrouve dans une décision du tribunal administratif de Rennes (3 novembre 2011, n° 0900785, cf. Lettre d'information juridique-LIJ-du MEN, n° ,162, février 2012, p. 8, pour une décision récente, voir : TA Montreuil, 9 avril 2021, n° 1908018-LIJ n° 216, juillet 2021).

Que faire ?

Dans une convocation type retenue par l'académie de Dijon, il n'existe que deux seuls motifs d'absence : les nécessités de service, appréciées par le·la chef·fe d'établissement, ou… le congé maladie.

Heureusement, il est toujours possible d'avoir une troisième solution qui, certes, coute (mais pas plus que 1/30ème pour service non fait ou une journée de carence…) : la grève.

La CGT Éduc'action dépose un préavis pour toute l'année scolaire sachant qu'il n'est pas nécessaire dans le second degré de se déclarer gréviste préalablement. Donc le jour de la formation, n'assurez pas vos cours le matin et ne suivez pas la formation l'après-midi. Le mieux étant de s'organiser entre les collègues pour donner à cette démarche militante un caractère d'insubordination collective !

Philippe PÉCHOUX

Harcèlement sexuel

53% des femmes ont déjà été victimes de harcèlement ou d'agression sexuelle au moins une fois dans leur vie. 80% des femmes se disent victimes de sexisme au travail, 30% de harcèlement sexuel.

Définition du harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne harcelée en raison de leur caractère dégradant et humiliant et créent une situation intimidante, hostile ou offensante. C'est aussi le fait, même non répété, d'user de toutes formes de pression graves dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Ce que dit la loi :

Le harcèlement sexuel est interdit par le code du travail, mais aussi par le code pénal[1]. Depuis 2017, le harcèlement sexuel environnemental, fait de travailler dans un environnement sexiste (affiches pornographiques, propos ou *«blagues»* à caractère sexuel de la part de collègues parlant entre eux) est reconnu. Cette violence-là est présente dans de nombreux lieux de travail mais très souvent banalisée.

Dans l'Éducation nationale :

Le plan d'action pour l'égalité femmes hommes 2021-2023 indique les mesures pour lutter contre les discriminations, les violences, dont les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel. Ce plan décliné dans chaque académie prévoit la mise en place d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements de ces actes. Au 1er septembre 2023, d'après le ministère, 18 académies ont mis en place une cellule d'écoute, 7 l'ont mise en place partiellement, 3 ne l'ont pas mise en place. Mais les cellules d'écoute ne sont pas encore efficaces partout, et surtout très mal connues des personnels. L'arrêté du 31 juillet 2023[2] obligera les académies à créer et à faire fonctionner un tel dispositif en mettant notamment en place une procédure de recueil de signalements et une autre de traitement de signalements par l'autorité hiérarchique.

VIOLENTOMÈTRE

Remarques et critiques acceptées	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	
Travail en confiance et autonomie	
Reconnaissance du travail	
Refus de relations extraprofessionnelles accepté	
Commentaires sur votre apparence	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE
Parole coupée systématiquement	
Blague sur les « promotions canapé »	
Questions indiscrètes insistantes sur votre vie privée	
Blagues sexistes et sur les blondes	
Évocation de sexualité sans accord	
Mécontentement après votre refus d'être raccompagnée	
Recherche systématique d'être seul avec vous	
Images à caractère pornographique visibles	HARCÈLEMENT SEXUEL
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	
SMS ou mails sexuels sans accord	
Demande insistante d'un acte sexuel	
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel	
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	AGRESSIONS SEXUELLES
Baiser forcé par surprise	
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	
Fellation ou pénétration forcée	VIOLS

Éradiquons ce fléau

La CGT Éduc'action s'est emparée de ce sujet en portant ses revendications[3] à tous les niveaux et en intervenant dans les CSA et les Formations spécialisées en santé et sécurité au travail.

La CGT Éduc'action, avec la FERC, a également développé une formation spécifique pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes ou aux élèves, pour donner tous les outils aux personnels et aux militant·es.

Enfin, à l'occasion du 25 novembre, Journée internationale contre les violences sexistes et sexuelles, la CGT, avec de nombreuses organisations, a dénoncé une nouvelle fois toutes ces violences qui surviennent partout et tout le temps dans nos espaces familiaux, sur nos lieux de travail et d'études, dans l'espace public, dans tous les milieux sociaux.

Nadine Castellani Labranche

(1) Article L.1153-1 du Code du Travail et articles 222-3 et suivants du Code pénal

(2) Arrêté portant application dans le MENJS du décret no 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, paru au journal officiel le 3 septembre 2023

(3) Voir 4 pages de la CGT Éduc'action : « Lutte contre les violences faites aux femmes : la CGT à l'offensive »

Accord prévoyance dans la Fonction publique

L'enjeu de la négociation de la protection sociale complémentaire dans le secteur public est d'obtenir comme dans le secteur privé la prise en charge de la cotisation mutuelle pour tout ou partie par l'employeur. Un accord PSC sur le volet Santé a été signé en mars 2022. Il a été complété en octobre 2023 par un accord sur la Prévoyance. Ils doivent désormais être déclinés dans l'Éducation nationale.

Des avancées et des incertitudes

L'accord Prévoyance se décompose en deux volets et couvre les risques d'incapacité (arrêts longs avec perte de revenus), d'invalidité et de décès. Dans la Fonction publique d'État, l'administration a proposé une solution double avec un volet de garanties statutaires et des avancées assurantielles.

Ainsi le statut de la Fonction publique sera renforcé (intégration d'une partie des primes dans les revenus couverts pour le CLM), l'amélioration de l'indemnisation des congés maladie des agent·es contractuel·les (CMO et CGM), la mise en place d'un régime d'invalidité pour les agent·es et la mise en place d'une rente éducation pour les enfants d'agent·es public·ques décédé·es. Parallèlement l'accord prévoit la négociation par ministère d'un contrat collectif en Prévoyance à adhésion facultative dont la cotisation sera prise en charge par l'employeur à hauteur de 7€ et qui sera accessible sans condition d'âge ni de santé. Ce sont les contours de cette couverture mutuelle qui restent à négocier à l'Éducation nationale avec les incertitudes sur l'opérateur sélectionné par appel d'offres.

La CGT Éduc'action s'est prononcée au dernier CNU[1] contre l'accord Prévoyance du fait entre autres des incertitudes sur les niveaux de cotisation mais la CEx de la CGT Fonction publique a voté massivement pour l'accord qu'elle a donc signé.

Sylvie AEBISCHER

1 Conseil National de l›Union

Palestine, imposons une solution politique

La CGT a condamné la tuerie massive et indiscriminée du Hamas du 7 octobre tout en rappelant sa dénonciation du gouvernement israélien d'extrême droite et la politique d'apartheid que subissent les palestinien·nes.

Le 7 octobre a ouvert un cycle infernal à Gaza où l'armée israélienne écrase la population civile sous les bombes et ne laisse entrer l'aide humanitaire qu'au compte-goutte. Cette punition collective et criminelle que rien ne saurait justifier, se déroule avec le soutien de la majorité des pays occidentaux, confondant sciemment crimes de masse et victimes collatérales. Quant à la France, le *«en même temps»* macronien, rend sa position totalement illisible.

Or, l'abandon des Palestinien·nes par la *«communauté internationale»* a contribué à cette situation. Netanyahu a pu sans entrave utiliser le Hamas pour affaiblir une autorité palestinienne totalement délégitimée et étendre la colonisation, jusqu'à s'allier à des suprémacistes qui ratonnent les Palestinien·nes en toute liberté.

La responsabilité des organisations pacifistes comme la nôtre est de peser pour un cessez-le-feu immédiat mais, surtout, pour que la *«communauté internationale»* impose à Israël une solution politique permettant aux Palestinien·nes d'obtenir leur État, seule condition pour qu'une paix durable s'installe entre Palestinien·nes et Israélien·nes.

Michaël MARCILLOUX

Loi plein emploi

La loi *«Pour le plein emploi»* a été définitivement adoptée le 14 novembre : sale temps pour les privé·es d'emploi !

Depuis quelques années, le gouvernement multiplie les contre-réformes pour mieux servir les intérêts du patronat au détriment des salarié·es qu'ils·elles soient ou non en emploi. Au motif de ramener le taux de chômage à 5% au sens du BIT, la loi *«Plein emploi»* s'attaque aux droits et garanties collectives, produisant une *«armée de réserve»* malléable et corvéable à merci pour les entreprises.

Devant l'appauvrissement, le chantage et la répression

Le guichet unique

Par-delà une simple mesure cosmétique, la réorganisation de Pôle emploi en France Travail, c'est surtout la mise en place d'un guichet unique. Ce changement obligera chaque individu à s'inscrire sur une seule plateforme numérique dès lors qu'il·elle sera en quête d'emploi. Cela concerne donc tou·tes les privé·es d'emploi, mais aussi les jeunes sortant du système scolaire, les allocataires du RSA et les personnes en situation de handicap.

France Travail est à la fois un opérateur et un réseau qui inclura de fait des prestataires privé·es. Il y aura des échanges de données entre tou·tes ces acteur·trices, public·ques et privé·es, sans même le consentement de l'intéressé·e.

Tout le public lié à France Travail se verra soumis à un contrat d'engagement qui prescrit 15 heures d'activités hebdomadaires minimum obligatoires.

En cas de non-respect des devoirs prévus par ce contrat, les droits seront suspendus, qu'importent les conséquences et les situations personnelles.

Le chantage

Tout est pensé pour mettre la pression sur les travailleur·euses plus ou moins éloigné·es de l'emploi. À la paupérisation, le gouvernement répond par la contrainte, le chantage aux aides pour forcer les actif·ves à travailler, quel que soit l'emploi, quels que soient les risques et conditions.

La finalité est de contraindre tou·tes les inscrit·es à accepter ce qui leur est proposé sans réel choix possible. **Cette loi n'est ni plus ni moins qu'une chasse aux plus précaires qui durcit les sanctions, externalise le Service public vers des prestataires privés où l'accueil tout numérique risque d'accroître le non-recours aux droits.** Bref tout le contraire d'un Service public de l'Emploi et de la Formation porté par la CGT.

Catherine PRINZ

Des crimes bien utiles ?

Prétextes à stigmatisation et à l'aggravation des politiques racistes

Les crimes odieux que sont l'assassinat de Dominique Bernard et les blessures de trois autres personnes par Mohamed Mogouchkof à Arras, ou, trois jours plus tard, le meurtre de deux supporters suédois par Abdesalem Lassoued à Bruxelles ont déclenché chez certain·es politiques, dans quelques médias et sur les réseaux sociaux une campagne prétendant rendre responsables de ces crimes les associations qui aident les sans-papiers, la Cimade, le MRAP, RESF par exemple et tendant à assimiler les sans-papiers, voire tou·tes les immigré·es à ces assassins.

Refuser ces campagnes éhontées

De fait, ces deux meurtriers étaient sans-papiers. Pour autant, les prétendre représentatifs de ce que sont les personnes sans-papiers est une calomnie sans nom ! Les personnes sans-papiers sont quelques centaines de milliers, les immigré·es des millions… les assimiler à deux criminels meurtriers n'a aucun sens !

S'il fallait raisonner de cette façon, mieux vaudrait faire de Lassana Bathily, de Mamoudou Gassama ou de Moali B., par exemple, des symboles de l'héroïsme des personnes sans-papiers et des immigré·es !

Lassana Bathily, ex-jeune sans papiers régularisé grâce à la mobilisation de son lycée était employé à l'Hyper Cacher (Porte de Vincennes) au moment de l'attaque du terroriste Coulibaly. Il sauve des client·es en les cachant et s'enfuit pour remettre les clés du magasin aux policier·ères.

En mai 2018, Mamoudou Gassama voit un enfant âgé de quatre ans, suspendu par les bras au cinquième étage d'un immeuble à Paris. Il escalade la façade et sauve l'enfant.

En 2021, Moali B. reçoit un courrier de félicitations de la préfète pour être intervenu dans un immeuble en feu à Tours et avoir sauvé des flammes un couple et ses trois enfants. (…)

Le fait que Mogouchkof et Lassoued soient sans papiers alimente des campagnes éhontées rendant l'immigration responsable de ces meurtres ! Darmanin y puise des prétextes pour durcir encore son projet de loi contre les immigré·es – et, au passage, tenter de grignoter l'électorat de Le Pen pour nourrir ses ambitions présidentielles : suppression de l'aide médicale d'État (AME), durée de la rétention portée de trois à dix-huit mois, multiplication des expulsions, rétablissement de la double peine… Sarkozy, en pire !

Enfin, la tentative de rendre responsables les associations qui ont bloqué l'expulsion de la famille Mogouchkof à Rennes est une calomnie mais aussi… la preuve d'une stupidité totale ! Les faits se sont produits en 2014, il y a presque dix ans ! Mohamed Mogouchkof avait 10 ans. Il faut au moins la puissance de raisonnement d'un Zemmour ou d'un Bardella pour deviner ce que sera un gamin de 10 ans, 10 ans plus tard ! (…)

Richard Moyon, militant du Réseau Éducation sans Frontières (RESF), syndiqué CGT Éduc 92.

Cette tribune est parue sur le blog de Médiapart, pour la lire dans son intégralité : https://blogs.mediapart.fr/richard-moyon/blog/231023/des-crimes-bien-utiles

Thierry VANNIER

Administrateur de la CGT Éduc'action depuis mai 2022

Quel est ton parcours professionnel ? Ton parcours syndical ?

PLP Maths Sciences depuis 1999, j'ai été directement affecté au lycée Louis Armand à Yerres. Étant membre du conseil d'administration dans mon lycée, j'ai adhéré à la CGT Éduc'action en 2003 au moment de la lutte contre la réforme des retraites. En 2011, j'ai été élu à la CAPA PLP et trésorier de la CGT Éduc'action 91 puis en 2018 à la CAPN PLP. Lors du congrès en 2021, je suis devenu membre de la commission exécutive de l'UNSEN puis administrateur lors du congrès extraordinaire de mai 2022. Pendant l'année scolaire 2021-2022, j'ai eu la chance d'être formé au côté de Jean-Yves Jolly, qui a occupé ce poste pendant 15 ans.

Quelles sont les spécificités de ton, tes mandats à la CGT Éduc ?

En liaison avec la CEx et le bureau de l'Union, je suis chargé de conduire la politique financière en concertation avec les secrétaires généraux·ales selon les décisions politiques prises par le syndicat. Avec l'aide de notre secrétaire comptable Mme Martini, une de mes missions est de construire et de suivre le budget de l'Union avec le respect des obligations comptables.

Nos ressources financières s'appuyant exclusivement sur les cotisations des syndiqué·es, l'enjeu primordial reste donc toujours de les utiliser au mieux en trouvant toujours la solution la plus économique. Je travaille donc avec les trésorier·ères des syndicats départementaux qui font un travail souvent invisible mais indispensable pour que l'Union puisse vivre.

Avec le secteur de la Vie Syndicale, je suis chargé d'organiser les instances du syndicat (CEx, CNU et congrès) et aussi les manifestations parisiennes. À mon plus grand regret, ne pouvant plus militer auprès des collègues de mon établissement, je continue à m'impliquer le plus possible dans mon département.

Peux-tu donner des éléments sur la politique financière de l'UNSEN et les implications de ces choix ? En quoi permettent-ils de mieux lutter ?

Pour arriver à une société plus égalitaire, le renforcement du syndicalisme, et en particulier la CGT, est l'une de nos priorités. Ainsi, nos moyens financiers doivent absolument participer à faire vivre et surtout à déployer nos orientations au quotidien. Cependant, comme chacun·e d'entre nous, nous sommes amené·es à faire des choix budgétaires.

Ainsi, nos prévisions budgétaires permettent collectivement et démocratiquement de prendre des décisions sur notre activité. Par exemple, l'année dernière, pourtant convaincu·es de la qualité et de l'utilité de notre presse comme un outil pour faire connaître nos idées auprès de nos collègues, nous avons dû nous résigner à supprimer un numéro de notre journal.

Entretien réalisé par Pauliine SCHNEGG

Beau moment d'échange intergénérationnel !

Ce 24 octobre, à l'appel des 9 organisations syndicales dont la CGT, de nombreux rassemblements se sont tenus en France pour exiger 10% d'augmentation immédiate des pensions et retraites en 2023 ; en effet les 5,2% annoncés par le gouvernement ne suffisent pas pour faire face à l'inflation et rattraper les pertes : il s'agissait également de remettre les 62 000 signatures de pétition aux sous-préfets et préfètes ; à Paris Elisabeth Borne n'a pas reçu la délégation.

Manifester ensemble !

Près de 600 personnes, à Paris, près de Matignon, évoquent les difficultés rencontrées par les retraité·es. Alors que les manifestant·es commencent à quitter les lieux, nous sommes deux camarades à nous attarder, quand, deux jeunes gens, étudiants en journalisme nous sollicitent pour répondre à leurs questions dans le cadre d'un exercice pour leurs études.

S'engage une discussion avec des jeunes attentifs et intéressés, bien au-delà des propos qui font des retraité·es des privilégié·es au niveau de vie supérieur à celui des salarié·es. Il est intéressant de restituer la vérité sur les difficultés de beaucoup de seniors auprès de jeunes gens, qui, de surcroît, se destinent à la presse.

Et les chiffres ne mentent pas, de quoi alimenter leur article ! **50% des 17,3 millions de retraité·es sont au-dessous du SMIC, 27% ont moins de 1 000 euros bruts, dont 74% des femmes qui ont une retraite inférieure de 40% à celle des hommes.**

Comment faire face à l'augmentation des prix dans l'alimentation, l'énergie, les transports : nombre de séniors choisissent entre se nourrir et se chauffer.

Des réalités que vivent aussi ces jeunes étudiants. L'un d'eux, sensible à la question de la dépendance, évoque les problèmes rencontrés pour trouver une place en EPHAD pour sa grand-mère.

Intéressés par notre implication dans les luttes pour la retraite à 60 ans, ils notent les 200 milliards d'aides publiques données aux entreprises sans contrôle, les 89 milliards d'exonération de cotisations, les 142 milliards de bénéfices du CAC40 en 2002, la loi de programmation militaire de 413 milliards, ils ont de quoi montrer que les moyens existent.

Ils expriment le plaisir de voir qu'à notre âge nous sommes toujours dans la lutte pour les salaires et pensions, les services publics et la paix : peut-être les rencontrerons -nous dans les manifs qui exigent le cessez-le-feu, au-delà des propos d'une presse manichéenne qui cherche à transformer ceux qui dénoncent les attaques du Hamas et les bombardements d'Israël en antisémites ou islamistes alors que la population palestinienne subit un déluge de bombes.

Christiane Olivon SNR Paris,
Janine Emeyriat SNR Grenoble

H

... comme Harcèlement

Symptôme de l'aggravation des dominations par la société capitaliste et patriarcale

Harcèlement moral, physique, sexuel, harcèlement scolaire, au travail, de rue, cyber harcèlement : tant d'expressions qui inondent notre société, qui nous interrogent en tant que citoyen·nes et qui prennent une part de plus en plus importante dans notre activité syndicale, ou en tant que personnels d'éducation dans notre activité professionnelle.

Harceler deux étymologies

«Herseler» en ancien français, diminutif de *«herser»* signifiant *«tourmenter, malmener»* (fin XIIe - XVe siècle).
«Harce» en ancien français, diminutif de hart qui signifiait une baguette ; harceler : proprement, frapper d'une baguette.

De quoi est-il le nom ?

Tout d'abord, pour Marie-France Hirigoyen, le harcèlement moral est un symptôme de la société moderne. L'augmentation des situations de harcèlement moral est ***«révélatrice de la transformation profonde du monde du travail, mais aussi de la société et des personnes (...)*** *D'un côté, le monde du travail s'est durci, la pression sur les salariés s'est renforcée et le management a perdu de vue la dimension humaine. De l'autre, les changements de la société sont venus renforcer les traits narcissiques des individus modernes, les amenant à être plus vulnérables et plus solitaires»* [1]

Pouvoir et domination

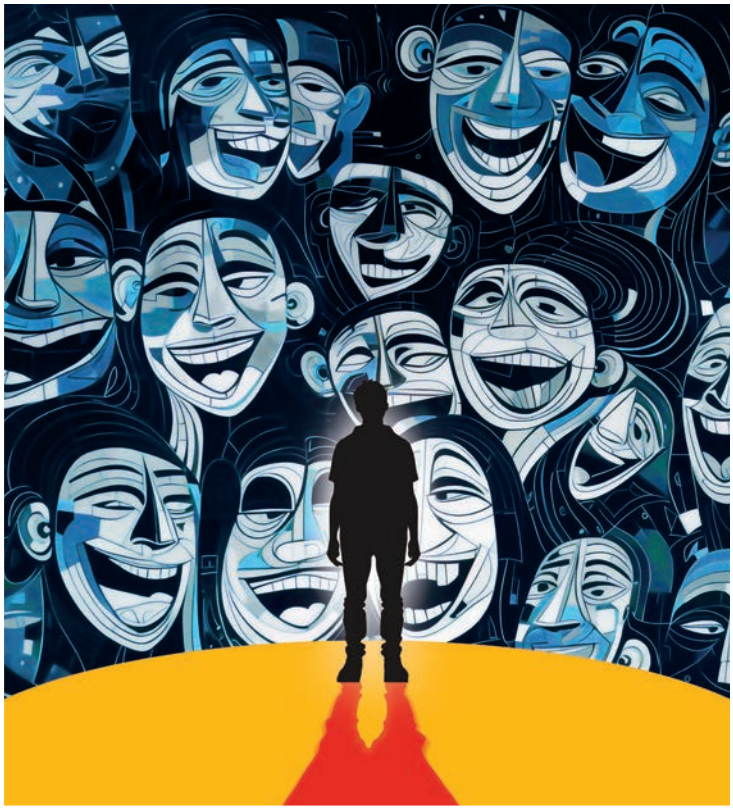
Claudia Gasparo [2] indique que l'*«étiquette»* de harcèlement moral peut dissimuler l'existence de rapports sociaux antagoniques (genre, classe, *«race»* ou en relation avec l'âge). Sexisme ou harcèlement sexuel peuvent se traduire en harcèlement moral.

Quant au pédopsychiatre Bruno Humbeek, il analyse le harcèlement scolaire comme un phénomène de groupe, dans lequel se jouent des rapports de force, où celui·celle qui arrive à prendre le pouvoir et à manifester son pouvoir auprès de *«spectateur·trices»*, devient le·la dominant·e. Une situation assez fréquente dans les sociétés démocratiques, où les dominations sont déguisées, contrairement aux régimes totalitaires où les dominations sont pleinement assumées. Enfin, l'anthropologue Micaela di Leonardo définit le harcèlement de rue : tout *«événement dans lequel un ou plusieurs inconnu(s) abordent une ou plusieurs femmes dans un lieu public ; au travers de regards, de mots, ou de gestes, l'homme affirme son droit de faire intrusion dans l'espace attentionnel de la femme, de la définir comme un objet sexuel, de la forcer à interagir avec lui»*.

Ainsi, tout est affaire de pouvoir et de domination : pouvoir sur les salarié·es, pouvoir dans la cour d'école, domination des hommes sur les femmes, domination des possédants sur les travailleur·euses.
La CGT Éduc'action, organisation de classe et féministe combat toute forme de domination imposée par la société capitaliste et patriarcale. Elle lutte pour l'émancipation de tou·tes dans la société, au travail, à l'école et au sein de sa propre organisation.

Nadine Castellani Labranche

(1) Annales médico psychologiques, revue psychiatrique, septembre 2016 Volume 174, Issue 7, Pages 575-579
(2) Recherche menée par Claudia de Gasparo sous la direction de Danièle Kergoat. Harcèlement moral et sexuel : une approche sociologique



Quand l'actualité nous envoie nos manquements au visage, nous aimerions penser que le système va être revu, amélioré, en tenant compte des remarques et attentes des personnels de terrain. Dès la rentrée scolaire, l'actualité nous a ébranlé·es par deux fois avec le suicide d'un élève harcelé et l'arrestation en pleine classe d'un élève supposé harceleur. Deux situations totalement différentes, dramatiques, mais qui montrent que lorsqu'il s'agit de harcèlement, qui empiète sur le milieu scolaire, nous ne savons pas toujours que faire.