

PERSPECTIVES  
EDUCATION  
FORMATION



la  
cgt

ÉDUC'  
ACTION



La santé des femmes

Février 2026

N° 193  
Prix 1 €

p. 2 : Deux visages du fascisme

p. 3 : Rentrée 2026 : l'heure est à la mobilisation

p. 4 : Une indemnité différentielle...  
La précarité comme seul avenir

p. 5 : Classes «défense» : enrôlement des jeunes  
Fin des groupes de niveau

p. 6 : Gesticulations autour du bac

p. 7 : Les GRETA au bord du gouffre

p. 8 : AESH et AEd : la détermination ne faiblit pas  
L'intersyndicale en audience au ministère

p. 9 : Grande enquête de la CGT Educ'action

p. 10 : École et ruralité

p.11 à 14 : Dossier  
La santé des femmes

p. 15 : Santé : une prise en charge inégale

p. 16 : Liberté... surveillée sur la toile

p. 17 : La CGT Educ'action, féministe, persiste et signe

p. 18 : Congrès UFSE : la CGT Educ'action en force

p. 19 : Répression syndicale  
IA à l'École : opportunités et pièges

p. 20 : Déminorisation : la fabrique des sans-droits

p. 21 : Rencontre : Delphine Chiocci

p. 22 : Formation «préparation à la retraite»

p. 23 : S comme... Santé des femmes

**Je souhaite me syndiquer**

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

cliquer sur «Rejoignez-nous» dans le menu principal

**Je souhaite prendre contact**

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

CGT Educ'action - 263, rue de Paris

case 549 - 93515 Montreuil cedex



Directrice de publication : Nadine CASTELLANI Rédactrice en chef : Nadine CASTELLANI  
Maquette : Armel BRIEND Conception de la «Une» : Montage d'Armel BRIEND  
Illustrations et montages : Armel BRIEND, éric MARTELAT & Laure FERMIGIER  
Périodicité : bimestrielle. CPPA : 0625 S 07375 - ISSN : 1250-4270. Dépôt légal : à parution  
Imprimerie RIVET - BP 1577 (87022) Limoges cedex 9  
CGT Educ'action - 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex Tél. : 01.55.82.76.55  
Télécopie : 01.49.88.07.43 Mèl : [unsen@cgteduc.fr](mailto:unsen@cgteduc.fr) - Internet : [www.cgteduc.fr](http://www.cgteduc.fr)

## Deux visages du fascisme

**E**n Iran, la sanglante répression des dernières semaines s'est faite à l'abri des regards et ce n'est qu'avec retard que les ONG qui enquêtent, découvrent ce qui semble être un massacre de masse de près de 30 000 personnes. Débutées comme un mouvement de protestation contre la vie chère, les manifestations de la jeunesse, et au-delà, ont rapidement embrasé tout le pays et se sont transformées en cri de tout un peuple face au régime honni et à « ses gardiens de la Révolution ». **Combien de mort-es encore, combien d'enfants sacrifié-es pour qu'enfin ce régime tombe ?**

Aux États-Unis, les exactions de l'ICE américaine sont largement documentées dans un pays où l'on peut encore filmer, même si c'est parfois au prix de sa vie comme le prouve le meurtre d'Alex Pretti. Dans ce pays où la liberté d'expression et les institutions peuvent encore être un rempart face aux tentations autoritaristes de Trump et de son mouvement MAGA, **le virage pris par la « plus grande démocratie » du monde depuis plus d'un an, nous laisse pour autant sonné-es.** Parce que nous ne sommes pas prêt-es. Voilà ce que nous raconte le début de deuxième mandat de Trump.

Ces deux régimes sont dissemblables mais ont en commun, même si comparaison n'est pas raison, **la répression, les arrestations arbitraires, la volonté d'imposer une idéologie mortifère pour les libertés individuelles, le contrôle du corps des femmes...** Deux visages ou plutôt deux étapes du fascisme.

**Que faire ? Sortir de la naïveté, prendre conscience que nous aurons sans doute dans un avenir plus ou moins proche, à défendre des institutions qui ne nous défendront pas ;** penser qu'aucun lieu n'est exempt de ce mouvement global, qui allie intime et collectif et n'épargne aucune sphère. Il faut se préparer, et comme l'a dit P. Boucheron lors du colloque « École et Extrême droite » des 29 et 30 janvier 2026 : **« sortir de la proclamation et revenir à la pratique ».** Cessons, y compris en tant qu'organisation syndicale, les arguments d'autorité et frottons-nous au réel. L'avenir est sombre, mais notre devoir est de maintenir le cap car, définitivement, le découragement est mauvais conseiller.

CHRISTINE PAU.





Michaël MARCILLOUX, co-secrétaire général

## Rentrée 2026 : l'heure est à la mobilisation

**A**près des mois de tractations opaques sur le budget, nous serions censé·es applaudir une copie finale nous épargnant les mesures les plus dures du projet d'origine, tout en maintenant la taxe sur les superprofits des entreprises, présentée au patronat comme un effort pour augmenter le budget militaire. **Or ce que les travailleurs et travailleuses de ce pays exigent, ce n'est pas « un peu moins d'austérité » mais beaucoup plus de justice sociale et fiscale et de moyens pour les Services publics et non un nouveau porte-avion.**

Dans notre secteur, l'adoption tardive du budget va dégrader une préparation de rentrée d'autant plus chaotique que les annonces de mesures de cartes scolaires dans le premier degré vont être repoussées par la campagne municipale et qu'avec la réforme des concours, il y aura du retard pour identifier et affecter les stagiaires, à mi-temps ou à temps plein devant élèves, ce qui annonce un mouvement intra-académique et un mouvement

### Gagner sur nos revendications

départemental très compliqués. **Surtout, la saignée annoncée, 3256 postes en moins, est inacceptable, alors que la baisse démographique est l'occasion de baisser les effectifs par classe, de renforcer les moyens de remplacement, de maintenir des écoles rurales, de recruter des personnels administratifs, des services sociaux et de santé et de vie scolaire...**

Quant à la politique éducative, nous ne pouvons pas nous contenter de demi-mesures sur la non obligation des groupes de niveaux ou sur la réduction du parcours en Y en terminale bac pro. **Ce que nous exigeons, c'est une rupture avec la politique du tri social** et donc l'abandon définitif et complet de ces deux mesures. De même, ce n'est pas d'une rustine dont ont besoin les établissements et écoles accueillant les élèves des milieux populaires, mais bien d'une refonte de la carte de l'éducation prioritaire fondée sur des critères objectifs sans limitation budgétaire, intégrant les lycées et permettant une réelle baisse des effectifs par classe.

Enfin, il est plus que temps de créer un statut pour les AESH et les AEd, de refondre les grilles salariales, d'indexer la valeur du point d'indice sur l'indice des prix et augmenter l'ensemble des salaires indiciaires de 400 € net.

**C'est pour obtenir satisfaction sur l'ensemble de ces revendications que la CGT Éduc'action s'engage à construire la mobilisation avec les personnels et dans l'unité la plus large.**

**Enfin, il ne faut rien lâcher sur les questions féministes et la journée du 8 mars est souvent le point d'orgue de ce combat.** Comme chaque année la CGT Éduc'action appellera les personnels à se mobiliser en rejoignant la grève féministe et les nombreuses manifestations locales. Rien n'est jamais acquis et surtout pas tout ce qui concerne les questions d'égalité femmes-hommes.

## ■ Une indemnité différentielle...

**L**e gouvernement a revalorisé le SMIC de 1,18 %. Il atteindra 1823 euros brut par mois au 1<sup>er</sup> janvier 26. Le gain pour un temps plein sera d'un peu moins de 17 euros net par mois. **Quelle incidence pour les personnels ?**

**... pour solde de tout compte**



Les trois premiers échelons de la catégorie C, du grade C2, sont en dessous du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Les cinq premiers échelons de la catégorie B de la classe normale seront entre 13 et 33 € au-dessus du SMIC. À chaque augmentation du SMIC, le traitement indiciaire est complété par une indemnité différentielle. Certes, l'État de droit et le respect de la loi étant intangibles, l'indice minimum de traitement (IMT) de la Fonction publique ne saurait être inférieur au SMIC mais **la hausse qui s'annonce ne répond en rien à l'urgence salariale pour ces agent-es, qui sont déconsidéré-es.**

À l'opposé de tels choix, la CGT Éduc'action réitère aujourd'hui l'urgence de la revalorisation du SMIC à 2 000 € net, d'une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice d'au moins 10%, d'un mécanisme d'indexation de la valeur du point sur l'inflation, de la refonte des grilles indiciaires, et des mesures pour parvenir à l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

**L'austérité budgétaire, ça suffit ! Loin d'être soldé, le contentieux salarial demeure entier.**

CHRYSSELLE RISSEL

## ■ La précarité comme seul avenir

**L**e dispositif Avenirpro concerne les élèves en dernière année de formation de CAP et de bac pro, faisant intervenir des conseiller-ères de France Travail ou des missions locales et parfois des agences d'intérim pour animer quatre ateliers d'une durée comprise entre une et deux heures.

**Il est organisé au détriment des cours :** les élèves sont incité-es à **répondre aux besoins en main-d'œuvre des entreprises locales**, notamment pour ceux et celles ayant choisi le parcours « insertion professionnelle ». De plus, dans certains cas, les questionnaires utilisés sont très intrusifs pour des mineur-es : situation familiale, logement, origine, allocations...

**« L'employabilité immédiate »**

Le dispositif Avenirpro + prévoit la possibilité pour chaque élève d'être accompagné-e, dans le cadre du pacte enseignant, durant 4 mois, s'il ou elle ne dispose d'aucune solution post-lycée professionnel. En fin de parcours, les solutions proposées peuvent être : une inscription dans une nouvelle formation, un emploi, ou une inscription dans un PAO, un PACEA ou un CEJ de la loi « Plein emploi 2027 ».

**Pour la CGT Éduc'action, contraindre les jeunes à s'insérer à tout prix c'est nier la précarité des contrats de travail, la faiblesse des salaires et les conditions de travail dégradées que connaissent certains métiers et qui expliquent qu'ils soient en tension.**

## ■ Classes « défense » : enrôlement des jeunes

Fruit d'un partenariat conclu en 2016 entre les ministères des Armées et de l'Éducation, les classes « défense » ont depuis essaimé partout sur le territoire. On en comptait plus de 1 000 à la rentrée 2025, surtout en collège. **Dans l'entreprise de militarisation de la société et de la jeunesse portée par le gouvernement, ce dispositif occupe une place de choix**, cité par Emmanuel Macron comme exemple de ce que l'Éducation nationale doit faire pour « mieux accompagner l'envie de servir de notre jeunesse ».



### Militarisation vs Émancipation

À partir de la 4<sup>ème</sup>, les heureux-euses élu-es peuvent ainsi visiter des infrastructures de défense, assister à des ateliers animés par des militaires sur l'histoire (des guerres françaises), l'engagement (dans l'armée) ou la mémoire (patriotique)... et même s'initier au tir. Avec ce « transfert de compétences » de la formation à la citoyenneté d'un ministère à l'autre, **c'est une vision réactionnaire de l'éducation morale et civique qui est**

**promue, prêchant le roman national, le respect de la hiérarchie et des institutions, passant à la trappe les enjeux démocratiques et tout esprit critique.**

Enfin, l'armée recrute et ne s'en cache pas, en s'adressant particulièrement aux jeunes issu-es de zones rurales ou de quartiers populaires en mal de débouchés. Sans surprise, c'est là que se trouvent la plupart des classes « défense ». **Laissons nos élèves grandir, découvrir, s'émanciper loin de toute cette propagande militariste !**

FANCH CALVEZ ET OLIVIER LUONG

## ■ Fin des groupes de niveau

Le ministère a enfin entendu ce qu'ont martelé en chœur les personnels, les parents d'élèves et la recherche pédagogique : non aux groupes de niveaux ! **Le nouveau décret, présenté le 15 janvier en CSE, rend les groupes de besoin possibles mais plus obligatoires.**

### Bonne nouvelle en trompe-l'œil

C'est une avancée significative, malheureusement ternie par plusieurs points :

- la possibilité laissée à certaines équipes de mettre en place de manière assumée un dispositif de tri scolaire et social ;
- le retour du soutien/approfondissement en 6<sup>ème</sup> en français et mathématiques qui rappelle, sans

moyens dédiés, la volonté ministérielle de centrer sur les savoirs dits fondamentaux alors même que la construction d'une culture commune se fait en mobilisant toutes les disciplines ;

- le non-rétablissement de la technologie en 6<sup>ème</sup>, supprimée en 2023 ;
- le risque, au vu du contexte budgétaire dégradé, que les rectorats tentent de réduire encore les marges résiduelles dans les DHG en récupérant les heures de « groupes de niveaux » qu'ils n'avaient d'ailleurs jamais vraiment données.

**La CGT Educ'action exige des moyens suffisants pour pouvoir enseigner avec des effectifs réduits dans toutes les disciplines. Elle appelle les équipes à s'organiser collectivement pour faire aboutir un collège unique, démocratique et réellement émancipateur.**

ARNAUD CORA

## Gesticulations autour du bac

Il est de bon ton, pour un-e ministre de l'Éducation nationale, de proclamer la fin du « bac donné à tout le monde ». En début d'année scolaire, Elisabeth Borne annonçait déjà de nouvelles modalités d'évaluation en contrôle continu en fixant un cadre plus coercitif au PLE (projet local d'évaluation). **Personne n'ayant voulu mettre en œuvre cette usine à gaz contraire à la liberté pédagogique, son successeur Edouard Geffray a dû trouver un autre angle d'attaque.**

### Et Parcoursup dans tout ça ?

Deux nouvelles règles sont ainsi instaurées sur les « points jury » à partir de la session 2026 : d'une part, le plafonnement à 0,5 point supplémentaire sur la moyenne générale et, d'autre part, la suppression de ces points pour les candidat-es ayant une moyenne inférieure à 8/20.



**Tout-e enseignant-e ayant déjà participé à un jury de bac pourra juger du caractère anecdotique de ces mesures.** Le bonus accordé ne dépasse jamais 0,5 point ! Quant à la seconde mesure, comme le montre le bilan sur le bac 2025 réalisé par la DEPP, le nombre de candidat-es en dessous de 8/20 pouvant accéder aux rattrapages grâce aux points jury est déjà très faible et donc le nombre d'admis-es au bac dans cette situation est certainement dérisoire ! Par ailleurs, **si le ministre estime que trop d'élèves obtiennent le bac, il ferait mieux de revenir sur la réforme Blanquer** qui, en introduisant 40 % de contrôle continu dans l'évaluation, a fait passer le taux de réussite au bac général de 91 % avant 2020 à 96 % aujourd'hui, les notes médianes de contrôle continu avoisinant 14/20 contre 11/20 en Français et Philosophie et 12/20 en spécialités.

L'analyse du taux de réussite est évidemment insuffisante et sous-entend de façon fallacieuse que les professeur-es « donneraient » le bac. Or, **si la dévaluation du diplôme est réelle et provient en partie de la casse de son caractère national résultant du bac Blanquer, il ne faut pas négliger les rôles déterminants de Parcoursup et de la loi ORE** : ainsi, des licences dites « non sélectives attractives » sont, de fait, sélectives à cause du manque de places en université. Dans ce contexte, l'obtention du bac devient un enjeu secondaire derrière la sélection sur Parcoursup. Cette mise en concurrence généralisée est source d'inégalités et provoque de l'anxiété chez les futur-es étudiant-es. De multiples entreprises privées l'ont bien compris et jouent là-dessus pour vendre chaque année, dès l'ouverture de la plate-forme, des services très onéreux de « coaching » Parcoursup. L'insuffisance des DHG, l'absence d'heures fléchées pour l'accompagnement et la carence en psychologues de l'Éducation nationale ne font qu'amplifier la demande pour ces services.

**Il est urgent de changer de système en supprimant la sélection à l'entrée à l'université et en revenant à des épreuves nationales et terminales pour le bac.**

LE COLLECTIF D'ANIMATION  
LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE

## ■ Les GRETA au bord du gouffre

Les hésitations sur le budget et la mise en concurrence effrénée avec les organismes de formation privés pèsent lourdement sur la situation financière des GRETA. **En ce début d'année, la tension y est palpable.**

### Une liquidation à bas bruit

Depuis 2018 et la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel », **la concurrence sur les marchés publics de la formation est de plus en plus pesante** pour les organismes de formation publics comme les GRETA ou l'AFPA.

Dans le contexte économique et budgétaire actuel, les Régions en charge de la formation des demandeur-euses d'emploi se montrent prudentes dans les fonds dédiés à cet engagement. Résultat : **les budgets contraints impactent directement les GRETA** qui perdent régulièrement des marchés qui jusqu'alors leur étaient attribués reconnaissant leur savoir-faire. **Aujourd'hui, peu importe la qualité c'est le prix qui compte !**

Pilotés par les DRAFPIC et les Rectorats, tous les GRETA n'ont pas fait le choix du développement de l'apprentissage. Ce faisant, la manne financière qu'il représente leur échappe les livrant encore davantage à la merci de la concurrence. Il en est de même pour ceux qui n'ont pas pu ou su développer leur volet privé de la formation en réponse aux besoins des entreprises.

Depuis quelques années, **le réseau des GRETA**, qui dépend pourtant de l'Éducation nationale n'a plus de ligne directrice et au nom de l'autonomie des régions académiques, **se trouve livré à lui-même** sans véritable contrôle du ministère.

De plus, les président-es de GRETA ou les chef-fes d'établissement support de GRETA n'ont souvent que peu de connaissances de la réalité des GRETA. Leur boussole est essentiellement financière et **la rentabilité au-delà du service à l'utilisateur est devenue un critère essentiel** dans la gestion de ces organismes.



Au final, ce sont les salarié-es qui voient leurs conditions de travail se dégrader dangereusement. **Souvent précaires et largement féminisés, les emplois disparaissent et les non-renouvellements de contrat voire les licenciements sont de plus en plus fréquents.** Tant pis pour la perte des compétences professionnelles des personnels qui œuvraient autrefois pour répondre par un service public de qualité à des demandes d'utilisateur-ères qui ne s'y retrouvent plus aujourd'hui.

Le transfert au groupement d'intérêt public (GIP FCIP) créé dans chaque académie dès 2011, se fait très souvent **au motif de la rationalisation des dépenses** notamment de fonctionnement.

**C'est une réponse inadaptée pour sauver un réseau** vieux de 50 ans qui a su créer un maillage territorial capable de répondre aux besoins de formation et de qualification des adultes sur pratiquement toutes les filières et presque partout sur le territoire en s'appuyant sur des EPLE.

**Au nom de la marchandisation de la formation, on sacrifie un outil qui a fait ses preuves auprès de plusieurs générations de salarié-es. C'est un lamentable gâchis !**

CATHERINE PRINZ

## ■ AESH et AEd : la détermination ne faiblit pas

**M**ardi 16 décembre la CGT Educ'action appelait à la grève les AESH et les AEd sur un principal mot d'ordre : le statut. Cet appel s'inscrivait plus largement dans la semaine de mobilisation AESH initiée par une intersyndicale large – FSU, SE-UNSA-CFDT Formation Recherche Publiques, CGT Educ'action, SNALC et SUD éducation- relatif à la campagne menée pour que soit enfin mise à l'ordre du jour l'obtention d'un corps de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH.

### Un statut de fonctionnaire

#### ■ Les organisations syndicales parlent d'une seule voix face au ministre

Le 16 décembre se tenait un CSA ministériel au cours duquel **l'ensemble des organisations ont exprimé la nécessité absolue de la reconnaissance d'un corps de fonctionnaire pour les AESH.** Cette journée, bien que proche des vacances scolaires a démontré que les personnels restaient déterminés ; il est difficile d'évaluer le taux de grévistes, cependant on a pu remarquer autour des rectorats et DSDEN un nombre important d'AESH. Par ailleurs de nombreuses vies scolaires étaient fermées, ou très perturbées.

#### ■ La construction du combat se poursuit et les collègues ont démontré leur détermination.

En ce qui concerne les AESH, une proposition de loi au Sénat visant le statut a été soumise au vote le 7 janvier. Bien que cette dernière ait largement été amendée, s'écartant de l'article initial (intégration du temps périscolaire), le vote a été suivi avec attention. **Les sénateur-trices ont choisi de le rejeter.** Mais cela démontre que la campagne sur le statut et ses relais médiatiques ne sont pas vains et qu'il faut poursuivre le combat.

#### ■ Des luttes et des combats qui se sont traduits par des avancées...

Fin des contrats aidés, CDI au bout de trois ans pour les AESH, six ans pour les AEd, grille indiciaire de salaire avec avancement tous les 3 ans pour les AESH.

#### ■ Il est temps de franchir une nouvelle étape

Les 143 000 AESH et les 50 400 AEd vont continuer de faire entendre leur voix, il n'est plus possible de les maintenir dans la précarité. **Ce sont des personnels pérennes qui exercent un vrai métier sans statut.**

ELENA BLOND KTORIDÈS- RÉMY REYNAUD

## ■ L'intersyndicale en audience au ministère

**L**e mardi 27 janvier l'intersyndicale (CGT Educ'action, FSU, SUD, SNALC, CFDT et UNSA) a enfin pu rencontrer les conseillers des ministres de l'Éducation nationale et de l'Agriculture suite à un courrier en date de novembre. Cette demande s'inscrit dans **la campagne lancée pour un statut des AESH ( plus de 101 000 signatures).**

### Assez de mépris pour les AESH

La CGT Educ'action a rappelé qu'il est inacceptable d'éviter cette question. Il est temps que le ministère adresse un signal fort et cesse de mépriser les personnels. Les propos du ministre évoquant un « quasi-statut » a semé la colère de ces personnels et à juste titre.

Des annonces seront faites au cours du prochain CNH (Conseil National du Handicap) fin juin ; des groupes de travail vont être ouverts pour discuter des contours d'un futur statut. Restons vigilant-es.

ELENA BLOND KTORIDÈS

## Grande enquête de la CGT Éduc'action

La CGT Éduc'action publie les résultats d'une enquête nationale sur les conditions de travail des non-titulaires. Le constat est sans appel : la précarité s'étend à tous les métiers de l'enseignement, et les conditions d'emploi se dégradent. **La CGT Éduc'action revendique la résorption de la précarité et la titularisation de tous les personnels non-titulaires.**

### Stop à la précarité organisée

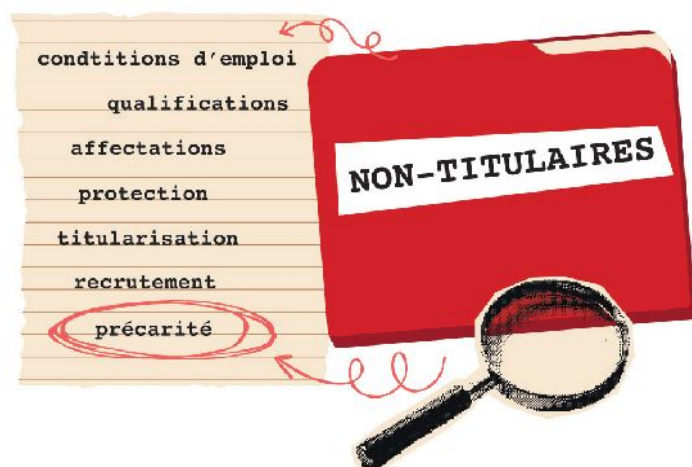
#### ■ Profil des non-titulaires : une main-d'œuvre qualifiée, massivement féminisée

Plus de la moitié des répondant·es ont un BAC+5, deux tiers sont des femmes, et 67 % exercent une seconde carrière après plus de 5 ans d'expérience hors Éducation nationale. 56 % sont en CDD et 44 % en CDI. La diversité des réponses montre une généralisation de la précarité enseignante, notamment dans le premier degré (17 % des répondant·es).

**La CGT Éduc'action exige la reconnaissance des qualifications, de l'expérience professionnelle et un alignement des grilles salariales sur celles des titulaires.**

#### ■ Recrutement: des pratiques dégradées et opaques

Si 50 % des collègues sont recruté·es de manière classique via le rectorat, la pénurie de professeur·es encourage des recrutements via Job dating, Pôle



emploi, voire directement par les chef·fes. Dans 50 % des cas, les entretiens d'embauche sont menés par des personnels de direction sans aucun regard pédagogique. La précarité se traduit aussi par des retards de paie pour 52 % des collègues et un manque d'information institutionnelle : 80 à 90 % ne reçoivent aucune information sur leur rémunération, sur leur contrat, ou encore sur les modalités d'évaluation.

**La CGT revendique le respect du droit, une information claire sur la rémunération et les conditions de revalorisation des salaires.**

#### ■ Formation et accompagnement quasi inexistant

La majorité des non-titulaires est jetée dans le bain sans formation : 70% n'ont reçu aucune formation avant la prise de poste, 73% aucun tutorat, et 80% n'ont aucun délai de prévenance avant la prise de poste lors d'affectation en cours d'année.

**La CGT Éduc'action exige des affectations stables, un droit à la formation, un tutorat systématique pour les entrant·es.**

#### ■ Évaluation et renouvellement : une épée de Damoclès permanente

Dans 70 % des cas, les non-titulaires ignorent que leur renouvellement dépend en partie de l'évaluation des chef·fes d'établissement et qu'ils·elles peuvent contester cette décision. **Cette situation alimente inévitablement l'instabilité professionnelle et le sentiment d'injustice.**

#### ■ Une souffrance réelle mais un engagement intact

65 % souffrent de stress et 75 % estiment que leur statut précaire renforce la pénibilité. Malgré ces conditions difficiles, 89 % des non-titulaires déclarent se sentir utiles dans leur travail.

**La CGT Éduc'action se bat pour un service public d'Éducation fondé sur des personnels reconnus, protégés et titularisés.**

BERTRAND COLAS

\*Nombre de répondant·es : 700

## École et ruralité

Depuis son dernier congrès, la CGT Éduc'action mène une réflexion sur l'École dans le monde rural qui scolarise une grande part des élèves (plus d'un quart) de la maternelle au lycée, avec des particularités à prendre en compte dans les politiques éducatives ; mais trop souvent considérée comme un espace « périphérique » au regard des grands ensembles urbains. **Cela doit aboutir à un corpus revendicatif parlant au plus grand nombre de nos collègues : faire connaître ces territoires et les populations qui les font vivre, questionner la politique d'aménagement du territoire, mais aussi casser l'image d'un monde rural gangréné par l'extrême droite plébiscitant les écoles privées. Cette démarche est indispensable, car depuis des années la baisse démographique et la désertification touchent en premier lieu les écoles rurales qui subissent fermetures de classe et mutualisation** (via les Regroupements pédagogiques intercommunaux-RPI). On ajoute ainsi de la difficulté à des zones où l'école est souvent le dernier Service public et la clé de voûte d'une organisation territoriale cherchant à trouver attractivité et dynamisme.

### Vers des revendications spécifiques

Sur les conditions de travail et d'étude, on doit aborder la quotité de décharge pour les directions isolées devant jongler avec un millefeuille administratif (commune, intercommunalité...), les dotations d'AESH mutualisées sur des écoles distantes de plusieurs kilomètres et les moyens de remplacement ou d'implantations de RASED. **Au sentiment d'isolement, il convient d'apporter des réponses autour, par exemple, de la mise en réseau via des personnels surnuméraires/itinérants.**

**La mobilité est souvent au centre des préoccupations :** les distances, les temps de trajet, les caractéristiques géographiques sont des éléments majeurs à considérer dans la mise en réseau, les affectations et la mobilité des personnels. Elle est aussi à considérer dans l'accès



à la culture, aux activités sportives, mais également aux prises en charge menées par l'enseignement spécialisé et adapté (distance du RASED, des établissements médico-sociaux...), trop souvent éloignées des lieux de scolarité et de vie des élèves.

Coté enseignements, le multi-niveaux (souvent le résultat institutionnel des fermetures de classes et rationalisation) est, pour la CGT Éduc'action, une source de réflexion pédagogique nécessaire pour développer l'émancipation et la coopération. Il doit s'accompagner d'une formation (initiale et continue) et du développement d'une pondération dans les classes/écoles où il s'instaure. **Enfin, nous devons souligner le travail des indispensables personnels administratifs qui, par leur connaissance du terrain et des collègues, veillent, avec humanité, à la bonne gestion du système.**

Travailler sur ces pistes de travail et de revendications permettra à notre syndicat de valoriser ces espaces vivants qui sont souvent moteurs en termes de solidarité et d'innovations.

ELENA BLON KTORIDES ET JÉRÔME SINOT



Biais sexistes et stéréotypes de genre entravent le parcours de soins des femmes. Connue sous le nom de syndrome de Yentl, cette situation n'est que la résultante d'un système de recherche médicale centré sur « l'homme blanc moyen » qui conduit à des diagnostics erronés et des pertes de chances. Jusqu'à la fin du XX<sup>e</sup> siècle, les femmes n'ont en effet été pensées que comme des exceptions à la norme masculine, sauf en matière de santé reproductive et sexuelle, conduisant à une situation paradoxale : surspécialisation dans le domaine gynécologique et hormonal et invisibilisation des autres aspects de leur santé.

Le chantier est lourd mais fondamental pour gagner l'égalité, en matière de santé comme sur le plan professionnel. Il est urgent de changer de focale et de chausser les lunettes du genre pour que la santé des femmes ne soit plus un impensé et cesse d'être « féminimisée » !

DOSSIER COORDONNÉ PAR AUDE MARIN LA MESLÉE ET SANDRA GAUDILLÈRE

## ■ Quelles revendications à la CGT ?

Ursure physique et psychique, troubles musculo-squelettiques, cancers : les répercussions du travail sur la santé des femmes sont encore largement minimisées. À cela nous ajoutons la santé sexuelle et reproductive dont les difficultés vécues au quotidien restent ignorées. **La CGT continue à revendiquer pour améliorer les conditions de travail du plus grand nombre, mais elle n'ignore pas les spécificités de la santé des femmes et leur impact sur le travail.** Et pour aider celles et ceux qui vont négocier dans leurs entreprises ou services dans la F3SCT, ou au moment des NAO pour le privé, la CGT a sorti une plateforme revendicative pour prévenir, réparer, compenser les atteintes à la santé des femmes au travail et combattre les violences sexistes et sexuelles.

## ■ Que dit la FERC ?

Dans la résolution d'actualité du dernier congrès fédéral, à Quiberon, la FERC revendique un congé menstruel pour les femmes qui le souhaitent. **Dans les repères revendicatifs Santé et conditions de travail tout récemment votés, se trouve une partie intitulée « Agir pour le droit des femmes au travail ».** La FERC y revendique plus de formation à la médecine genrée, un volant d'autorisations spéciales

d'absence pour troubles menstruels ou hormonaux, la prise en charge de l'ostéodensitométrie par la médecine du travail et la mise à disposition de protections hygiéniques sur les lieux de travail.

**Pour la CGT Éduc'action la santé des femmes est un enjeu social, professionnel et syndical majeur.** C'est lors du Conseil National de l'Union de mars 2026 que la CGT Éduc'action va débattre de ses revendications spécifiques dans le cadre de l'étude des repères revendicatifs « Égalité femmes hommes ». À partir du constat alarmant que de nombreuses atteintes à la santé restent invisibilisées, que les mesures telles que le jour de carence et la baisse de l'indemnisation des arrêts maladie à 90 % les trois premiers mois pénalisent particulièrement les femmes et accentuent les inégalités économiques, **la CGT Éduc'action revendique une politique de prévention féministe intégrant le genre et l'orientation sexuelle. Cela passera, entre autres, par la reconnaissance de nouveaux droits à la santé reproductive et hormonale et par le renforcement du suivi médical de prévention.**

Repères revendicatifs plus précis à suivre...

SANDRA GAUDILLÈRE

## Les femmes exposées aux produits toxiques :

Les élèves des sections coiffure et esthétique utilisent différents produits pendant leur scolarité et également pendant leurs PFMP. Il peut s'agir de shampooings, de colorations, décolorations, permanentes, de produits de défrisage ou de fixation... **Chacun de ces produits contient entre 10 et 20 substances.**

### des risques pour la grossesse

Constituer une liste complète est mission impossible pour plusieurs raisons : le nombre important de substances, la durée de vie commerciale d'un produit, les changements réguliers de composition. Ces substances entraînent des allergies et autres affections cutanées ou respiratoires. **De nombreuses études épidémiologiques s'intéressent aussi aux troubles de**

**la reproduction.** En considérant un temps moyen par cliente de 30 minutes et 8 heures de travail par jour, il peut être estimé qu'une coiffeuse prend en charge 16 clientes par jour : donc 16 shampooings, 6 colorations, 2,5 mèches, 1,5 permanente et 9 soins. Clairement, les professionnel·les de la coiffure sont durablement exposés aux produits chimiques.

**Les risques potentiels pour la grossesse doivent être intégrés dans les formations initiales ou continues au même titre que les autres risques.** Une étude systématique du risque pour la grossesse doit être intégrée dans le document unique. Le service de santé au travail doit évaluer ce risque systématiquement et se rendre sur place. Une prévention efficace doit cependant permettre aux coiffeuses enceintes de continuer leur travail.

CHRISTELLE RISSEL

## Cancer du sein : la double peine

Touchant une femme sur huit, le cancer du sein est le cancer le plus fréquent chez la femme et représente un tiers des nouveaux cas de cancers féminins. **Dans notre ministère, les femmes sont un peu plus de 900 000 et 12,5 % d'entre elles sont susceptibles de développer cette pathologie au cours de leur vie.**

### Faire évoluer le droit

La durée moyenne constatée d'arrêt de travail pour les femmes souffrant d'un cancer du sein est de onze mois. Le placement en congé longue maladie garantit le maintien complet du traitement pendant douze mois. Mais à partir du treizième mois, il n'est plus versé qu'à hauteur de 60 %. Si l'agente ne peut faire face à la baisse de sa rémunération, elle peut solliciter un congé longue durée. Ce dernier lui permettra de maintenir ses finances à niveau mais entraînera la perte immédiate de son poste. **Un choix lourd de conséquences quand on connaît les difficultés de retour au travail après un cancer !**

À la fatigue liée au traitement et à ses effets secondaires, aux gestes empêchés ou douloureux après une mastectomie, s'ajoutent bien souvent des troubles dépressifs ou anxieux que le déplacement non souhaité dans un nouveau collectif de travail ne fait qu'amplifier.

**Pour éviter ces risques socio-organisationnels et faciliter la reprise de l'activité professionnelle, il est impératif de faire évoluer les règles de la Fonction publique !**

AUDE MARIN LA MESLÉE



## ■ PMA<sup>1</sup> et vie professionnelle :

**L**es textes concernant les parcours d'AMP<sup>2</sup> ont évolué mais restent largement insuffisants pour couvrir l'ensemble du processus de soin et des besoins.

### un parcours de combattante

Il existe des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour se rendre aux RDV sans retenue de salaire mais leur application est très contrastée. Ces ASA sont soumises à l'autorisation de la hiérarchie sous réserve des nécessités de service et il peut arriver que l'administration, qui connaît mal ces parcours, les refuse lors du cycle menstruel suivant.

D'autres contraintes ne sont pas prises en compte dans ces ASA comme les prises de sang à réaliser plusieurs matins de suite, les douleurs liées aux examens et nécessitant d'être au repos ou encore les consultations paramédicales pourtant conseillées pour soulager les femmes engagées dans ce processus.

Les absences ou retards amènent souvent la collègue à dévoiler sa situation. Cette décision répond aussi au besoin de s'excuser en raison d'une forte culpabilité : « *je rate trop de cours* », « *je n'ai pas le temps de faire des projets* », « *je suis en retrait* » ...

**La charge mentale lors d'une PMA est énorme, les démarches administratives lourdes, les soins quotidiens, les absences peu programmables...**

On parle souvent d'une « double journée ». À cela s'ajoutent des douleurs physiques ainsi que des effets secondaires mal compris par l'entourage professionnel (fatigue, troubles de l'humeur).

**La configuration des lieux au travail représente aussi une difficulté.** L'AMP demande parfois un espace pour pouvoir suivre son protocole de soins. Même si la plupart des injections sont faites le soir, il faut parfois en réaliser durant la journée. Dans ce cas, les toilettes sont



trop souvent le seul endroit disponible, ce qui pose des problèmes d'hygiène et qui ajoute au sentiment trop souvent répandu de devoir « cacher » la situation.

L'impossibilité de s'isoler peut être extrêmement dure à vivre quand il faut gérer les échecs que la collègue apprend souvent d'une façon très simple : en ayant ses règles. Ce moment peut être dévastateur mais il est encore impossible de quitter son service.

L'AMP dure plusieurs mois, voire des années. Alors que le personnel soignant parle de « parcours de la combattante », la Fonction publique n'offre toujours pas les droits nécessaires. Plusieurs études alertent sur les maladies psychiatriques et les risques suicidaires accrus chez les femmes ayant vécu plusieurs échecs. **Pour sortir de cette culpabilité et de ces difficultés à concilier projet de grossesse et travail, certaines s'orientent vers des temps partiels ou des disponibilités.** Ce choix par défaut illustre les manquements de l'employeur et le poids d'une société encore trop jugeante sur la question de l'infertilité, du projet de grossesse et des normes que certain-es lui attachent.

(1) Procréation Médicalement Assistée.  
(2) Aide Médicale à la Procréation

## ■ Agir pour la santé des femmes...

**L**es violences sexistes et sexuelles (VSS) ont un impact non négligeable et souvent durable sur la santé des victimes qui, dans notre ministère comme dans la société, sont très majoritairement des femmes.

### ... c'est lutter contre les VSS

Brouillard ou confusion mentale, anxiété généralisée, crise d'angoisse, reviviscences traumatiques... qu'elles se produisent sur le lieu de travail ou dans le cadre familial, **ces violences ont des répercussions incapacitantes dans la sphère professionnelle que l'employeur ne peut ignorer.** Il lui incombe, là aussi, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agent·es.

Si la CGT Éduc'action a accueilli avec satisfaction la mention des violences intrafamiliales (VIF) dans le PNA\* 2025/2027, elle reste très circonspecte quant à leur prise en compte effective. De manière plus générale, la volonté du ministère de mettre en œuvre l'axe 5 du plan centré sur la lutte contre les VSS, le harcèlement et les discriminations, paraît assez fragile. Les formations sont insuffisamment déployées, certains dispositifs d'écoute n'intègrent pas les VIF, les moyens alloués aux écoutant·es et référent·es égalité femmes-hommes ne répondent pas aux besoins, la protection de la victime n'est pas systématique et les réponses apportées par les Rectorats dans les dossiers que nous suivons sont loin d'être satisfaisantes. **Nous méritons mieux !**

AUDE MARIN LA MESLÉE

\* Plan National d'Action

## ■ Santé des femmes au travail

**L**e Plan National Égalité entre les femmes et les hommes de notre ministère comprend dans sa version renouvelée un axe 6 intitulé « Agir pour la santé des femmes au travail ». **Pour un ministère aussi féminisé, nous en sommes encore au stade de l'enquête, de la compréhension du lien entre conditions de travail et pathologies, de l'information des agentes et la formation des encadrant·es.**

### Passer des constats aux actes

Pourtant des études commencent à être reconnues sur le sujet. Par exemple nous savons que les personnes menstruées mettent en place des stratégies d'adaptation ou de dissimulation, parce que les règles devraient se faire oublier. Or il faut en questionner le coût sur les vies professionnelles de ces personnes. Dans nos métiers, nous ne pouvons pas faire une généralité d'une solution qui fonctionne ailleurs. Le télétravail ne fonctionne pas pour les enseignantes, par exemple. De la même façon l'heure d'allaitement n'est pas possible pour toutes les agentes ; il faut trouver une solution pour que nos collègues n'aient pas à choisir entre l'allaitement, ou la reprise du travail.



**Alors que la médecine de prévention manque de médecins, infirmier·ères et psychologues, c'est là aussi qu'il faudrait agir et renforcer les services.** Combien de femmes revenant de leur congé maternité voient un médecin avant de reprendre ? Combien se remettant d'un cancer du sein ? C'est cela aussi, prendre en compte la santé des femmes au travail.

SANDRA GAUDILLÈRE

## Santé : une prise en charge inégale

**L**a santé des femmes dans le monde du travail constitue un enjeu majeur d'égalité sociale et de santé publique. Bien qu'elles représentent près de la moitié de la population active en France, les femmes restent particulièrement exposées à des atteintes à la santé liées à des conditions de travail genrées, à des biais médicaux persistants, intériorisés, et à une reconnaissance insuffisante de leurs souffrances.

### ■ Des pathologies professionnelles qui touchent majoritairement les femmes

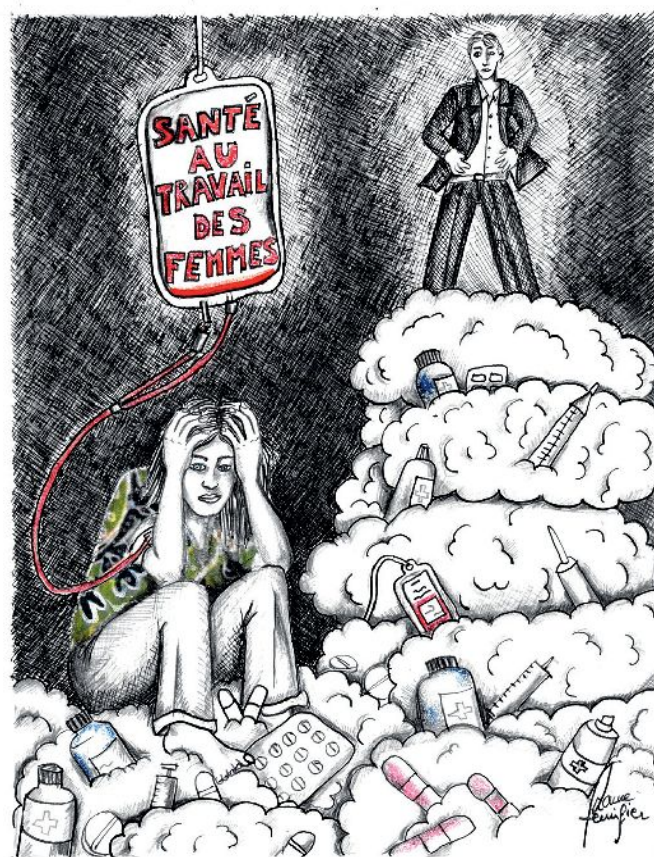
Les femmes sont davantage touchées par certaines pathologies professionnelles. **Plus de 11 % des salariées souffrent d'une maladie liée au travail**, notamment des troubles musculosquelettiques, qui concernent près de 60 % d'entre elles. La souffrance psychique liée au travail est également plus fréquente chez les femmes, en raison notamment de leur surreprésentation dans des emplois précaires, peu reconnus et à forte charge émotionnelle, comme les services, les soins ou l'enseignement, plus généralement les métiers du lien et du soin.

### ■ Des biais médicaux

À ces conditions de travail s'ajoutent des biais médicaux structurels. **La médecine, historiquement construite autour du corps masculin, tend à minimiser ou à invisibiliser les spécificités de la santé féminine.** Les médicaments sont calibrés sur les hommes blancs, jeunes d'environ 70 kg.

Cela se traduit par des retards de diagnostic et donc des soins, une banalisation des douleurs et des prises en charge inadaptées. **Les femmes sont ainsi plus souvent confrontées à une errance diagnostique**, notamment pour les pathologies cardio-vasculaires (première cause de mortalité chez les femmes), gynécologiques ou hormonales, leurs symptômes étant fréquemment interprétés comme psychosomatiques.

**Les femmes sont plus exposées à la douleur que les hommes** (accouchement, endométriose, fibromyalgie, migraines, polyarthrite) et les stéréotypes de genre (voire d'intersectionnalité) sont encore bien ancrés : les femmes « sur-expriment la douleur ».



## Repenser la santé des femmes

Ces biais médicaux intériorisés, la pression sociale pour changer leur corps, leur exposition plus fréquente au VSS s'inscrivent dans un continuum de discriminations professionnelles. **Ces inégalités entravent l'accès aux responsabilités, renforcent la précarité et aggravent les risques pour la santé physique et mentale.**

### ■ Santé des femmes, facteur d'inégalité

Face à ces constats, il est urgent de repenser la santé des femmes au travail comme une question structurelle d'égalité et de justice sociale, **en intégrant une approche genrée de la prévention**, en reconnaissant la santé sexuelle et reproductive, en luttant contre les violences sexistes et sexuelles, en garantissant une égalité réelle des conditions de travail et de rémunération.

COLLECTIF SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## Liberté... surveillée sur la toile

« La liberté d'opinion est garantie aux agents publics » par l'article L. 111-1 du code général de la fonction publique.

### Gare aux limites sur la toile

**P**our des publications sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn, Snapchat, Twitter ...), l'agent·e peut rendre des comptes à son administration sur sa communication dans ou en dehors de son service.

Ainsi comme l'a relevé le tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 21 mars 2024, n° 2111852 : « Les publications [« propos ouvertement injurieux, outranciers et racistes »] sur Twitter ont manifestement porté atteinte à ses devoirs de réserve, de correction et de dignité. Eu égard à leur gravité et aux fonctions [...], la sanction de révocation n'apparaît pas disproportionnée. [...] en sa qualité de professeur agrégé d'histoire-géographie, il est attendu [...] qu'il éduque les élèves aux valeurs républicaines, à l'éducation civique et qu'il les sensibilise aux discriminations, [il] a, d'une part, terni l'image de l'administration, sa crédibilité, sa réputation et son honneur, et, d'autre part, compromis le lien de confiance qui doit unir les élèves et leurs parents aux enseignants ». Le tribunal a aussi relevé que le « compte Twitter [...] était accessible à toute personne sans restriction ».

En revanche, pas de révocation mais néanmoins une faute disciplinaire pour une professeure contractuelle de lettres pour « publication, sur un réseau social, de propos qui comportent à la fois des descriptions dévalorisantes et dégradantes d'un élève, même s'il n'est pas nommément désigné ou identifié, et une critique désobligeante des fonctions de professeur, [qui] constitue un manquement aux obligations et à la déontologie d'un enseignant ». Le tribunal administratif de Pau, 30 septembre 2024, n° 2202065 a retenu que les propos étaient limités à un « cercle restreint de contacts » et la circonstance de « la teneur ouvertement littéraire du texte, en forme de pamphlet [avec] des intentions artistiques de l'auteur »...



Comme le rappelle récemment la cour administrative d'appel de Bordeaux, 27 novembre 2025 n° 223BX02429, **la liberté n'est pas sans limite**, même: « sous un pseudonyme, un agent public ne doit se départir de sa dignité en aucune circonstance et à aucun moment, que ce soit en service ou en dehors du service, y compris lorsqu'il s'exprime à travers les réseaux de communication électronique sociaux. Il doit notamment s'abstenir de tout acte, propos ou comportement excédant la liberté d'expression dont jouissent les fonctionnaires, laquelle doit s'exercer dans la limite de leur devoir de neutralité et de réserve ».

**La prudence est donc nécessaire dans un espace de liberté que peut être la toile.**

Voir en ligne : « Déontologie et utilisation des réseaux sociaux numériques », avis n° 2021-002 du 8 juillet 2021 du collège de déontologie de l'éducation nationale



PHILIPPE PÉCHOUX

## La CGT Educ'action, féministe, persiste et signe

**D**e propositions de loi en déclarations de l'Académie française, l'écriture inclusive, ou égalitaire, est sans cesse remise en cause. Leur cheval de bataille : protéger la langue française d'une décrépitude qui entraînerait sans doute la civilisation par le fond. Comme s'il s'agissait d'une langue morte qui aurait arrêté d'évoluer. Comme si mentionner les femmes ou inclure était une infamie. Et en oubliant au passage Mme de Sévigné qui utilisait l'accord de proximité, ou les nombreux textes médiévaux qui mentionnaient les métiers au féminin.

### Cherchez le point médian

C'est avec beaucoup de mauvaise foi que les adversaires de l'écriture égalitaire n'évoquent que le point médian, comme un obstacle insurmontable, ce que des études réfutent. Qui se trompe en lisant « M. » ? Tout le

monde sait qu'il s'agit de l'abréviation de « Monsieur ». Question d'apprentissage et d'habitude. **La richesse de la langue française permet aussi la double flexion et les mots épiciques ; c'est tout cela l'écriture égalitaire.**

La circulaire Blanquer recommande la féminisation des noms de métiers dans les documents de l'Éducation nationale, mais ce n'est pas systématique lorsqu'il s'agit des offres d'emplois. Or si l'on ne nomme pas ce qui existe, nous ne verrons pas plus de mécaniciennes, d'électrotechniciennes, d'ingénieures ou de chirurgiennes. **Le langage contribue à façonner notre vision du monde.** Des siècles de « masculin neutre » ont façonné une société qui légitime la domination masculine.

**La CGT Educ'action est un syndicat féministe qui continuera à rédiger des tracts et articles inclusifs et à combattre les idéologies réactionnaires.**

SANDRA GAUDILLÈRE

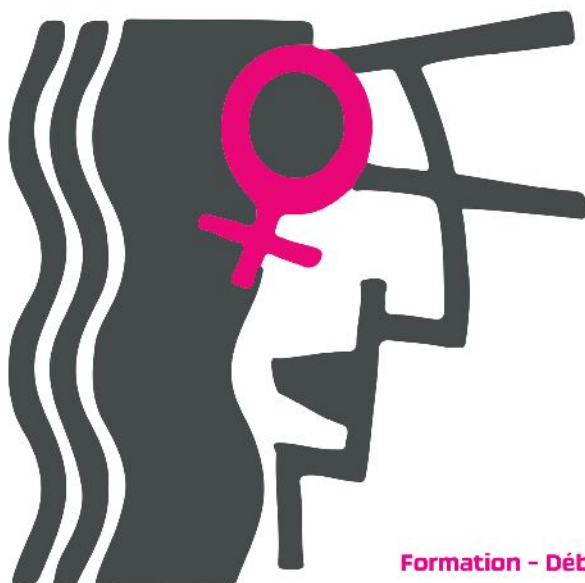
À l'initiative de la CGT, de la FSU, et de l'Union syndicale Solidaires

### Journées Intersyndicales Femmes

2 et 3 avril 2026

Bobigny - Salle Clara Zetkin

- ✔ Politiques d'austérité : quels impacts sur les femmes ?
- ✔ Démasculliniser l'histoire
- ✔ Femmes et migrations : des parcours de combattantes
- ✔ Comment l'extrême droite organise le backlash contre les femmes ?



Formation - Débat

Les journées intersyndicales femmes regroupent des militant·es de la CGT, de la FSU, et de l'Union Syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation "femmes" sur deux jours qui rassemblent des personnes venues de toute la France, et de secteurs divers.

Les années précédentes, nous avons travaillé sur beaucoup de thèmes. Une partie de ces thématiques traitées (les premières vingt années) sont regroupées dans le livre *Toutes à y gagner* (aux éditions Syllepse), sorti à l'occasion de ces 20 ans, en 2017.

- 2021 : Femmes et emprisonnement; Travail des femmes, Covid19 et confinement.
- 2022 : Égalité pro, où en est-on? ; Féminité et masculinité dans le sport; Femmes et extrême droite; Inégalités de genre et crise écologique
- 2023 : Le genre du capital; Femmes, paix, désarmement et résistances; Femmes et santé au travail et dans le syndicalisme; Femmes et télétravail
- 2024 : L'intime est politique : refuser les normes esthétiques et injonctions au paraître; Construire nos luttes féministes; Nouvelles technologies et intelligence artificielle : nouvelles mais toujours sexistes! ; Métiers du soin et du lien : un enjeu pour l'égalité!
- 2025 : La construction des masculinismes au travail et ailleurs, mieux les connaître pour mieux les combattre! Éduquer et former pour combattre le patriarcat ; Intersectionnalité, d'hier à aujourd'hui ; Santé des femmes, un autre facteur d'inégalités professionnelles.

Cette formation se veut un lieu de réflexions, d'échanges et de confrontations qui permet d'approfondir les questions revendicatives sur nos lieux de travail et de poser la question de la place des femmes dans les syndicats.



## Congrès UFSE : la CGT Éduc'action en force

Le congrès de l'UFSE s'est tenu du 1er décembre au 5 décembre 2025. 26 camarades ont formé la délégation de la CGT Éduc'action à ce congrès et ont pu se répartir la parole tout au long du congrès. Trois débats interactifs ont été organisés dont les thèmes avaient été votés en CEx (Commission exécutive) : santé et conditions de travail, écologie et rôle de l'État, extrême droite dans les services de l'État. Pour ce dernier débat, des camarades du syndicat des douanes ou du Travail ont pu nous expliquer **comment les politiques réactionnaires peuvent impacter au quotidien le métier et le sens du métier** et leur contribution a été extrêmement éclairante.

### Nos amendements bien adoptés

Dès le premier jour, le congrès a débattu, à travers le rapport d'activité, du travail et de l'activité exercés pendant le mandat. Les camarades de notre délégation ont pu exprimer certains points d'achoppement qui ont jalonné le mandat :



problèmes de démocratie interne, manque de diffusion des documents travaillés dans les branches d'activité revendicatives, questionnement sur la double nature de l'UFSE. Par souci de démocratie, nous avons sollicité notre CEx afin de décider collectivement du vote pour les 18 % portés par l'Union et nous avons respecté notre mandat (vote contre). Les modalités de vote, à l'UFSE, sont parfois différentes : en effet, contrairement aux modalités de la CGT Éduc'action et de la FERC, les abstentions, à l'UFSE, sont neutralisées. **Le rapport d'activité a ainsi obtenu 63 % de POUR et 37 % de CONTRE.**

**Concernant le document d'orientation une grande partie de nos amendements ont été intégrés** avec parfois une demande, de notre part, d'un vote par mandat, notamment, sur l'adhésion à l'AES et sur le rapprochement FSU/CGT et la notion de « maison commune ». D'autres amendements ont été adoptés : **santé des femmes, VSS, 400 €, grade unique, travail de la future direction pour sortir des problèmes démocratiques liés à la double nature de l'UFSE.** Pour le vote du document d'orientation, la CE s'était exprimée très majoritairement en abstention. Au vu des amendements retenus, il a été collectivement décidé de voter à 80 % POUR et 20% ABST pour les 18 % des mandats portés par l'Union. **Le texte a été largement adopté (90 % POUR/ 10 % CONTRE).**

La nouvelle CEx, majoritairement féminine (33 femmes et 31 hommes) est en partie renouvelée. Le bureau a élu **Christophe Delcourt et notre camarade Sylvie Aebischer comme co-secrétaires généraux·ales** ; Sylvie que nous félicitons tout particulièrement pour ce nouveau mandat.

Par le travail de la délégation et ses différentes prises de parole pour porter nos mandats, nous avons pu faire évoluer positivement le document d'orientation. Nous espérons que l'UFSE pourra aborder ce prochain mandat sereinement et faire vivre, au sein de la Fonction publique d'État une orientation que nous partageons largement.

ISABELLE VUILLET

## Répression syndicale :

Notre secrétaire générale Sophie Binet a été mise en examen après avoir critiqué, lors d'une émission de radio sur RTL, fin janvier, les grands patrons qui délocalisent une partie de la production à l'étranger. Ces derniers n'ont pas tardé à contre-attaquer et le mouvement patronal Ethic a déposé plainte pour « injure publique ».

### pas de bâillon pour la voix des travailleur·euses

Le patronat a beau jeu de vouloir bâillonner la parole d'une dirigeante syndicale alors qu'il n'hésite pas, depuis plusieurs mois, par la fermeture totale ou partielle de certains sites, à supprimer, par là même, des milliers d'emplois laissant plusieurs centaines de salarié·es dans un grand désarroi. Il n'y a, donc, rien d'anormal, pour une dirigeante de la CGT, de le dénoncer.

**Au-delà du cas de notre secrétaire générale, c'est une nouvelle offensive contre le syndicalisme et contre la CGT dans un contexte où les travailleur·euses se**



**prennent des coups.** À la CGT Éduc'Action, certain·es de nos militant·es ont connu ou connaissent une répression par les Rectorats qui n'hésitent pas à les sanctionner par une mutation d'office.

La voix des travailleur·euses ne doit être bâillonnée ni par le patronat ni par les gouvernements. **À l'image de l'intersyndicale qui a apporté, immédiatement, par le biais d'un communiqué, son soutien à Sophie Binet, la solidarité doit être de mise entre les travailleur·euses. C'est bien là notre force !**

ISABELLE VUILLET

## L'IA à l'École : opportunités et pièges

Les 4 et 5 décembre 2025 a eu lieu à Bruxelles la conférence de l'Internationale de l'Éducation (organisation qui rassemble les syndicats du monde entier) ayant pour thème : « Façonner notre avenir : les syndicats de l'éducation pour une IA centrée sur l'humain ».

Depuis l'essor des outils comme ChatGPT, l'IA bouleverse nos pratiques professionnelles. Durant ces deux jours, une démystification s'est imposée : non, l'IA ne remplacera pas les enseignant·es... mais à nous de connaître, maîtriser l'outil pour poser les garde-fous qui s'imposent.

**L'IA générative, façonnée par des humain·es, reproduit des biais sexistes, sociaux ou colonialistes,** issus de données majoritairement américaines. Les chatbots flattent sans contredire, ignorant l'éthique. Les élèves peinent à vérifier ces réponses, compliquant l'appropriation des savoirs. L'IA crée du contenu, pas du

contexte. C'est pour cela que les enseignant·es restent essentiel·les : concepteur·trices critiques, ils·elles sont au cœur de la relation aux élèves.

### Vigilance et éthique exigées

La conférence a aussi permis de cerner les enjeux syndicaux mondiaux. De nombreuses OS présentes ont décrit leurs rapports à l'IA, tant dans leurs pratiques que dans leur corpus revendicatif. L'IA double sa puissance tous les 3-6 mois. Cela va vite, très vite et les OS françaises ont déjà du retard sur ces questions. Partout un besoin urgent de réglementation éthique se fait sentir. **L'IA « augmente » nos capacités mais exige de la vigilance. Enseignant·es et syndicats doivent construire et imposer leurs revendications dans ce domaine.**

CHRISTINE PAU

## ■ Déminorisation : la fabrique des sans-droits

Ce cri, lancé à Marseille par les jeunes du **Collectif Binkadi**, résonne aujourd'hui dans de nombreuses villes de France. Partout, des jeunes migrant·es non accompagné·es s'organisent pour exiger le respect de leurs droits fondamentaux. Après avoir traversé des épreuves souvent indicibles, ils-elles aspirent simplement à vivre dignement. Pourtant, en France, leur parcours se transforme trop souvent en impasse.

**« Si vous nous laissez à la rue, c'est la rue qui nous prendra ! »**

Parmi ces jeunes, nombre d'entre eux-elles sont victimes d'une pratique administrative violente : la **déminorisation**. Alors qu'ils-elles devraient bénéficier du statut de MNA<sup>1</sup> avec prise en charge de l'ASE<sup>2</sup> des départements, leur minorité est régulièrement remise en cause sur des critères arbitraires : documents jugés « non fiables », apparence physique, maîtrise de la langue française... À l'issue d'un simple entretien ou au moyen de tests osseux (contestés scientifiquement), des jeunes sont déclaré·es majeur·es. Par qui ? Par les départements eux-mêmes.

Les recours existent, mais les délais judiciaires, l'absence d'accompagnement ou une décision défavorable suffisent à faire basculer ces jeunes dans la précarité : exclusion totale ou chute brutale (plus de toit, de protection, de ressources, ni d'école). **Ils-elles se retrouvent alors dans un vide juridique absolu : ni reconnu·es comme mineur·es, ni en capacité de faire valoir des droits en tant qu'adultes.**

Ce système kafkaïen et xénophobe n'a rien d'un dysfonctionnement. Il s'inscrit pleinement dans une politique migratoire assumée. Sous l'impulsion de responsables politiques comme **Bruno Retailleau**, le nombre de déminorisations a explosé. L'État français renonce ainsi à l'application de la **Convention internationale des droits de l'enfant**, produisant délibérément des sans-droits. Les associations parlent, à juste titre, de « chair à dealers ».

Face à cette violence institutionnelle, les collectifs militants, les associations de solidarité, les réseaux éducatifs et les équipes enseignantes dénoncent un abus de pouvoir intolérable. **La France détient déjà le triste record du nombre d'OQTF en Europe** : la déminorisation constitue un rouage central de cette fabrique de sans-papiers.

**La CGT Éduc'Action exige le respect plein et entier de la présomption de minorité.** L'Éducation nationale doit garantir l'inscription scolaire sans la conditionner à une prise en charge départementale ou à la présentation d'un titre de séjour. **Le droit à l'instruction** doit être assuré à tout·e élève souhaitant poursuivre sa scolarité, y compris après 18 ans.

**Refuser l'École, le toit et la protection à ces jeunes, c'est organiser leur précarisation et nourrir les logiques d'exploitation. La déminorisation n'est pas une fatalité : c'est un choix politique. À nous de le combattre collectivement, par la solidarité, l'égalité des droits et la défense inconditionnelle de la dignité humaine.**

MANUE JOHSUA ET VALÉRIE DUREY

(1) Mineur·e non accompagné·e  
(2) Aide sociale à l'enfance





## ■ Delphine Chiocci

Enseignant-e, membre de la CEX nouvellement élu-e.

### ■ Quel est ton parcours professionnel ?

**P**rofesseur-e depuis le début de ma carrière, j'ai d'abord été assistant-e de langues en Italie, où j'ai passé 5 ans, pendant mes études. J'ai suivi une formation en philologie moderne, qui me permettait, entre autres, de faire de la sociologie à travers la littérature (j'ai travaillé sur les manuscrits et les formules de politesse), après une prépa et une année en région parisienne. **À mon retour en France, j'ai obtenu le CAPES d'Histoire-Géo puis j'ai été muté-e dans l'académie de Lille.** Je travaille désormais dans un collège de Lille et suis formatrice au niveau académique sur les questions de LGBTQIA+phobie. Je suis aussi investi-e sur l'EVARS.

### ■ Quel est ton parcours militant ?

En Italie, je m'étais engagé-e, par exemple sur l'accueil de migrant-es, cadre dans lequel j'ai rencontré des militant-es de la CGIL et d'autres mouvements syndicaux. **Mes engagements politiques sont proches du communisme libertaire.** Ensuite, dans mon premier poste dans l'Éducation nationale à Caudry, dans le Cambrésis (« le sud du nord »), j'ai rencontré des problèmes hiérarchiques graves : ambiance délétère, pressions, gestion chaotique du collège... qui m'ont conduit à contacter la CGT du 59 qui m'a alors accueilli-e et soutenu-e, me permettant de terminer l'année et de muter. Sans eux et elles, j'aurais craqué. **Me syndiquer à la CGT m'a donc paru logique.** Depuis

2019, je suis engagé-e dans l'action syndicale dans mon Sden et y suis entré-e à la CE en 2020 puis au bureau académique lors du dernier congrès. J'y travaille sur le numérique et la comm' (site, gestion des réseaux sociaux). Je suis à la CEx de l'Unsen depuis mai 2025. **Je suis également engagé-e à l'UL de Lille où je travaille sur les questions de LGBTQI+phobie, de féminisme.** Je me forme actuellement aux problématiques F3 SCT.

### ■ Comment définis-tu ton engagement féministe ?

Il est indissociable de mes autres combats. Si j'ai mis du temps à me définir comme féministe, aujourd'hui celui-ci fait partie de mon ADN militant. Je suis inspiré-e par des camarades femmes qui m'entourent, celles qui dirigent les Sden de l'académie par exemple. **Aujourd'hui, c'est mon identité militante et celle que je porte à l'interpro.** À l'UL de Lille, nous travaillons dès à présent à la préparation du 8 mars et de la Pride.

### ■ Quelle place pour les femmes à la CGT ?

Dans mon Sden, la parité a été renforcée, et l'accès aux responsabilités pour les femmes se fait sans difficultés. À l'interpro, il y a encore des combats à mener (comme repenser l'accès aux mandats et aux décharges), mais les évolutions sont positives. **Il y a du travail mais dans un contexte sombre de backlash pour les droits des femmes et des minorités, nous devons rester uni-es !**

*PROPOS RECUEILLIS PAR CHRISTINE PAU*

N.B. : l'écriture inclusive a été utilisée à la demande de l'intéressée.

## ■ Formation « préparation à la retraite »

Depuis quelques mois, à la Section Nationale Retraité-es-CGT Éduc'action, nous envisagions une formation de préparation à la retraite afin de promouvoir la continuité syndicale.

Les camarades de l'union académique CGT Éduc'action Clermont-Ferrand ont été demandeur-euses et nous avons donc programmé cette journée de formation le 18 novembre. Plus de 30 personnes ont participé à celle-ci dont un camarade Michelin.

### Assurer la continuité syndicale

Le plan de la formation est le suivant :

1. Tour de table et attentes des participant-es
2. Introduction sur l'histoire de la retraite et des combats pour la préserver
3. Présentation des lois et règlements
4. Aspects psychologiques de la retraite
5. Invitation à la continuité syndicale

Même si les participant-es avaient des attentes individuelles très fortes, cette formation ne peut répondre à celles-ci mais **donner un cadre juridique et psychologique à ce moment particulier de la vie du-de la travailleur-euse**. Cela fut bien compris et accepté. La partie législative fut un peu problématique du fait de la situation politique actuelle. Cela a duré 6 heures avec des interactions nombreuses, riches et variées.

Les participant-es ont été satisfait-es et le SDEN a recueilli les noms des personnes en attente d'analyse de leur situation personnelle. Il va former quelques camarades pour pouvoir répondre lors de rendez-vous individuels. Des camarades de Lyon ont participé à cette formation dans l'intention de reproduire cette journée dans leur région afin d'encourager et d'organiser la continuité syndicale.

Le PowerPoint est disponible sur demande à :

[pierrelavoisier@gmail.com](mailto:pierrelavoisier@gmail.com)  
[J.claude.salm@laposte.net](mailto:J.claude.salm@laposte.net)



**Cette journée correspond à l'engagement et au rôle de la SNR dans la construction de la continuité syndicale, construction qui ne peut se faire qu'en collaboration avec les personnels encore en activité.**

Les revendications des retraité-es, défense des pensions et des services publics, sont en relation avec celles des salarié-es. Les retraité-es sont la cible principale du pouvoir. Ces « nanti-es » sont largement mis-es à contribution pour réduire de 30 Mds d'euros le budget 2026. La réforme de la retraite, suspendue mais pas abrogée va éloigner nombre de salarié-es de la date de départ. **Les femmes vont particulièrement être pénalisées**; les carrières hachées impactent leur revenu : en moyenne, leurs retraites sont inférieures de 40 % et nombre d'entre elles vont attendre 67 ans pour voir la suppression de la décote.

**Rester à la CGT à la retraite permet de défendre collectivement les revendications et de s'inscrire aussi dans les luttes pour la paix, contre le racisme et le sexisme.** La retraite ce n'est pas la mort sociale : aide à la famille, bénévolat dans les associations, participation aux conseils municipaux, poursuite de l'engagement et des luttes à la CGT témoignent du rôle social des retraité-es.

JEANINE EYMERIAT



## S comme... Santé des femmes

**S**i, la revendication pour l'égalité salariale émerge tôt dans le mouvement syndical (première bataille menée par les institutrices dans les années 1910), la prise en compte des questions relatives à la santé des travailleuses y trouve peu d'écho. **Elle est vue essentiellement par le prisme de la maternité et encore « le syndicalisme d'avant 1914 s'occupe peu des mères »<sup>1</sup> car il est peu favorable au travail salarié des femmes.**

Alors que le mouvement féministe (Marguerite Durand) se battait déjà à cette époque pour l'obtention du congé maternité, **c'est la CGTU (créée en 1922) qui va porter lors de ses congrès des revendications liées à la maternité**

### Long cheminement pour la CGT

**issues des conférences nationales féminines** (allongement du congé maternité, paiement intégral). Dès les années 60, la CGT reprend ces revendications, obtenues ensuite avec le mouvement de 1968. Depuis elle essaie de concilier

l'exigence de la mise en place de protections fortes liées à la maternité et la bataille de l'égalité au travail. La campagne de 2016 #viedemère (être mère et travailler) en est une illustration.

**Concernant l'avortement, la CGTU engage le débat dès 1927.** Mais c'est en 1966, lors de la 3<sup>e</sup> conférence des travailleuses que « *Madeleine Colin affirme le soutien de la CGT au projet d'abrogation de la loi de 1920 qui interdit la vente des contraceptifs et criminalise l'avortement* »<sup>2</sup>. Avec 68, les syndicats seront obligés de se positionner sur la contraception, et l'IVG. Maryse Dumas explique à propos de **la CGT, qui prendra position en faveur d'une loi sur l'IVG en 1972** : « *Il ne lui est pas facile de percevoir que des femmes victimes de violences ou de maternités non désirées ont plus de mal que d'autres à «être bien» au travail, que cela se répercute sur leurs conditions de travail, voire leurs carrières, que leur dignité d'individu au travail est atteinte dès lors qu'elle n'est pas respectée dans le privé et que cela devient donc un problème syndical* »<sup>2</sup>. **La conférence nationale des travailleuses de 1973 débouchera sur un cahier revendicatif avec une partie sur la «maternité choisie»** (Structures d'accueil spécialisées pour une information sexuelle, contraception et IVG en milieu médical prises en charge par la sécurité sociale).

**Enfin sur le volet VSS au travail, la CGT s'en saisit dès 2012** avec une 1<sup>re</sup> journée confédérale en 2015. Cependant, on trouve dans des luttes de femmes la dénonciation de cas de harcèlements sexuels ou de brimades subies (Grève dans les grands magasins en 1936, ou des «dames du téléphones» en 1953).

La CGT a connu des périodes tantôt discrètes tantôt offensives sur la santé des femmes. **Tour à tour les commissions et les conférences féminines de la CGTU, puis les conférences nationales des travailleuses et depuis 1992, le collectif femmes mixité ont largement contribué à l'élaboration des revendications spécifiques aux femmes en matière de santé. Jusqu'à réaliser un premier document exclusivement sur le sujet en 2025 incluant de nouvelles préoccupations (voir dossier).**

NADINE CASTELLANI LABRANCHE

Sources:

(1) Femmes et syndicalisme, IHS CGT, Vo éditions, 2000

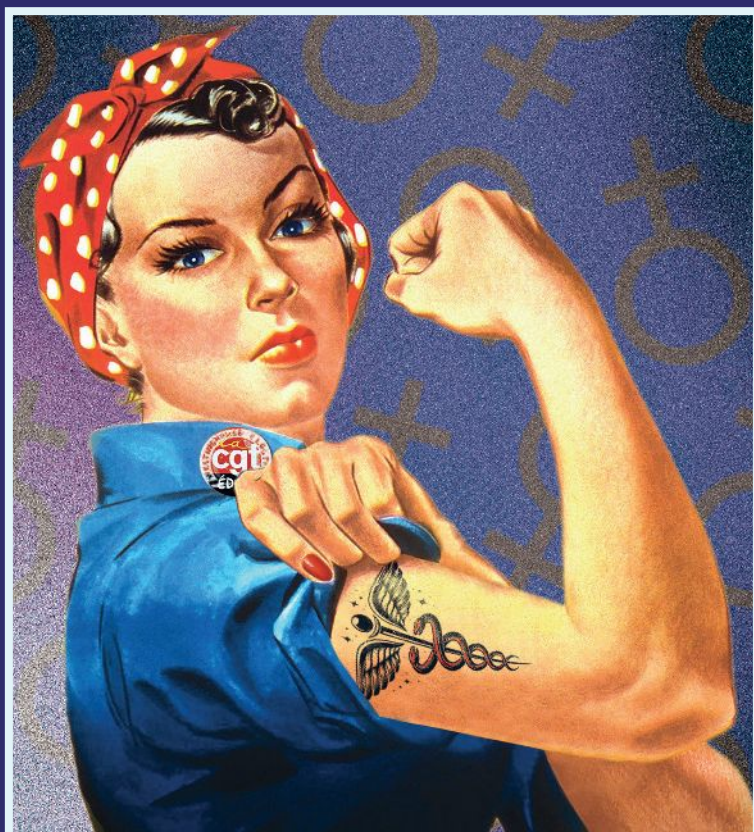
(2) Féministe, la CGT ? Sophie Binet, Maryse Dumas, Rachel Silvera, Editions de l'atelier, 2019

(3) Les cahiers de l'IHS, dec-fév 2024-2025 n°172



la  
cgt

ÉDUC'  
ACTION



Biais sexistes et stéréotypes de genre entravent le parcours de soins des femmes. Connue sous le nom du syndrome de Yentl, cette situation n'est que la résultante d'un système de recherche médicale centré sur « l'homme blanc moyen » qui conduit à des diagnostics erronés et des pertes de chances. Jusqu'à la fin du XX<sup>e</sup> siècle, les femmes n'ont en effet été pensées que comme des exceptions à la norme masculine, sauf en matière de santé reproductive et sexuelle, conduisant à une situation paradoxale : surspécialisation dans le domaine gynécologique et hormonal et invisibilisation des autres aspects de leur santé.

Le chantier est lourd mais fondamental pour gagner l'égalité, en matière de santé comme sur le plan professionnel. Il est urgent de changer de focale et de chausser les lunettes du genre pour que la santé des femmes ne soit plus un impensé et cesse d'être « féminisée » !