

**Salaires en berne,
gestion erratique
de la pandémie,
développement de
l'apprentissage,
liquidation de
l'éducation priori-
taire, précarisation...**

*Dans l'Éducation nationale, nous
sommes prêts depuis longtemps
à travailler... en mode dégradé !*



Derrière le « tout va bien » de Blanquer

La SAIGNÉE continue

Dans ce numéro

« Édito – p. 2 » « Attractivité – page 3 » « Le monde des Shadoks – page 3 »
« L'école que nous voulons ! – page 4 » « Apprentissage – page 5 » « Dossier – Expérimentation contre
l'éducation prioritaire – pages 6 à 8 » « Personnels techniques – pages 9 » « Enseignement supérieur – page
9 » « Nont-titulaires – page 10 » « Rupture conventionnelle – page 10 » « AESH et PIAL – pages 11 et 12 »
« EREA des Sables – page 12 » « Formation syndicale – page 13 » « Film « Debout les femmes » –
page 14 » « Pour nous contacter – page 15 » « La Commune de Paris et l'école – page 16 »



« Un peuple libre sait respecter et faire respecter ce qui appartient à tous » Paris, le 8 mai 1871

Ce message de Gustave Courbet clamé lors de la Commune de Paris (18 mars-28 mai 1871) est toujours d'actualité. Les occupations des lieux de spectacle depuis quelques semaines portent ce projet de la culture pour toutes et tous que la Commune avait mis en œuvre pendant 72 jours.

Pour la CGT, la culture est essentielle, elle est un enjeu, un élément constitutif au développement humain, moteur de la transformation sociale à engager notamment pour sortir de la crise sanitaire. Les agoras quotidiennes des théâtres occupés sont l'occasion pour les artistes, technicien·nes et intermittent·es du spectacle de revendiquer la réouverture des lieux de culture, demander des réponses concrètes pour soutenir l'emploi et pour le maintien des droits sociaux en lien avec le contexte sanitaire que nous traversons. Elles sont l'occasion de manière plus large de faire converger les paroles des secteurs en lutte, touchées par la crise sanitaire et de débattre collectivement pour proposer d'autres projets de société.

Même si le gouvernement a laissé temporairement de côté la réforme des retraites, il tient à mettre en place une autre attaque sur le monde du travail en appliquant la réforme sur l'assurance chômage au 1^{er} juillet 2021. L'objectif est de réaliser plus d'un milliard d'euros d'économie sur le dos des chômeuses et chômeurs alors que le gouvernement accorde des soutiens massifs sans contrepartie aux grandes entreprises. Ce nouveau mode de calcul va générer encore plus de précarité alors que la crise sanitaire a fait exploser le nombre de nouveaux précaires, et flamber la pauvreté, des chiffres jamais atteints depuis la 2nde guerre mondiale selon les associations caritatives.

Ici et là, dans les entreprises, dans certains secteurs, les salarié·es relèvent la tête, ne se laissent pas faire, en dépit d'une morosité ambiante. Pour l'instant, nous n'en sommes pas encore à la convergence des colères qui fut l'esprit du peuple de Paris il y a 150 ans.

Aujourd'hui, la société fonctionne à l'inverse des principes de la Commune : le gouvernement dirige au service exclusif d'une minorité richissime, pour les profits et la propriété privée d'une poignée de

nantis. C'est ce qui rend la société incapable de trouver les solutions aux maux dramatiques qu'elle génère : le chômage, les crises économiques ou la crise écologique ou sanitaire.

C'est ce qui fait que, dans cette pandémie, aucun gouvernement ne veut transformer les vaccins en biens communs de l'humanité, ni réquisitionner les usines et les laboratoires pour les produire en masse. C'est ce qui rend les pouvoirs publics incapables de réquisitionner les logements vacants et, à plus forte raison, d'exproprier les capitalistes qui ferment des usines et transforment des régions entières en déserts industriels.

Non, la Commune n'appartient pas au passé. Elle nous rappelle qu'un autre monde est possible, que l'émancipation des travailleuses et travailleurs sera l'œuvre des travailleur·euses eux·elles-mêmes.

Karine Perraud et Hervé Guichard
co-secrétaires URSEN Nantes

UL Sud Loire se rappelle de la Commune

Le samedi 20 mars, l'UL CGT Sud Loire a organisé une projection débat à l'occasion des 150 ans de la Commune de Paris. A travers un documentaire, réalisé par l'UL Sud Loire et la CGT Educ'action 44, nous nous sommes réappropriés cet événement majeur, qui marque aussi bien une étape dans la construction de la CGT que celui du monde ouvrier et des luttes contre le système capitaliste.

Cette journée a été une réussite. Débattre, partager, construire une réflexion collective... nous a rappelé qu'il faut, plus que jamais, changer ce monde d'injustice sociale.

La CGT Educ'action 44 souhaite mettre en place des temps d'échanges, de débats autour de documentaires, de films, de livres... pour renforcer le lien entre les camarades et continuer à réfléchir et proposer un nouveau monde !

La Commune, en 72 jours, a renversé l'ordre établi, continuons et proposons un monde de justice sociale et environnementale !

CGT Educ'action 44

é
d
i
t
a

Vous avez dit **attractivité** ?

Pour ne surtout pas augmenter les salaires et faire croire qu'il se soucie des rémunérations des enseignant·es, le Ministère multiplie les augmentations indemnitaires catégorielles.

Nous avons donc pu assister successivement à des projets d'arrêtés relatifs à :

- à la revalorisation annoncée de la prime des documentalistes de 767,10 euros bruts annuels à 1000 euros par an à compter du 1er mars 2021
- à la revalorisation annoncée de la prime des CPE de 1199,16 euros bruts annuels à 1400 euros par an à compter du 1er avril 2021 (qui au passage ne sera plus indexée sur le point d'indice)
- à la revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale aux directeur·trices d'école (entre 2245,62 euros bruts annuels et 2645,62 euros bruts annuels selon le nombre de classes) et directeur·trices d'établissement spécialisé (de 1295,62 euros bruts annuels à 1745,62 euros brut) à une date d'effet encore inconnue.

Alors que le nombre de demandes de ruptures conventionnelles va croissant, que les démissions de stagiaires augmentent encore et notamment dans le 1^{er} degré, le Ministère sort une prime Grenelle dite « d'attractivité » payable à partir du mois de mai 2021.

Cette prime d'attractivité « pour certains personnels de l'éducation » ne concernera que 31 % des personnels enseignants.

Il s'agira d'une prime oscillant entre 1400 euros annuels (échelon 2) à 500 euros annuels (échelon 6 et 7) soit de

500 à 40 euros mensuels selon l'échelon pour les titulaires.

Pour les contractuel·les, le montant varie de 66 euros bruts par mois à l'indice net majoré 367 à 33 euros bruts par mois à l'indice majoré 431. Pas de quoi pavoiser surtout quand l'Académie de Nantes rechigne à mettre en place l'avancement d'échelon des personnels contractuels en CDD au bout de 2 ans et 5 ans de contrats qu'elle a pourtant validé en 2017 et qu'elle supprime désormais les indemnités de vacances !

Aucune attractivité de l'Éducation Nationale pour les autres personnels AED, AESH, personnels administratifs et techniques ... !

Les académies peinent à recruter des AESH, des médecins ou des contractuel·les administratifs ou techniques. Pour les administratifs, il est à peine question d'une revalorisation de l'IFSE (indemnité de fonction) mais à quelle échelle, on n'en sait rien.

Alors que le point d'indice est gelé pour tous et toutes depuis 2010 et qu'un agent sur 6 est payé moins de 1355 euros bruts par mois, c'est bien se moquer du monde.

On ne le dira jamais assez : cette prime exclut une large partie des autres personnels de l'Education nationale, et a donc pour but, une fois de plus de diviser les agents plutôt que de revaloriser les grilles des salaires pour toutes et tous.

Secrétariat URSEN



Le monde des Shadoks



S'IL N'Y A PAS
DE SOLUTION
C'EST QU'IL N'Y A PAS
DE PROBLÈME.

Le 16 février, l'ARS contacte l'école des Marsauderies de Nantes pour prévenir qu'une des enseignantes de l'école était cas-contact d'un élève positif au variant sud-africain du covid (élève scolarisé dans une autre école).

Par conséquent, tou·es les enseignant·es de l'école sont contacts de ce cas-contact et doivent être isolé·es eux·elles aussi pendant 7 jours. Les ATSEM par contre ne sont pas considéré·es comme cas contact !

Mais l'école n'est pas fermée ! Il ne faudrait pas faire grimper les chiffres mensongers de notre ministre de l'Education Nationale.

L'Inspection Académique cherche activement 7 remplaçant·es pour accueillir les élèves dès le mercredi et demande, dans la mesure du

possible, de garder les enfants à la maison. Le mercredi, évidemment, il n'y a que 3 remplaçant·es ! Les élèves sont dispatché·es dans les classes.

Le lendemain, l'inspectrice éducation nationale de la circonscription Nantes 1 envoie un message pour expliquer qu'ils ont fait une erreur, finalement tou·tes les enseignant·es seront présent·es à l'école le lendemain.

Morale de l'histoire : quand il n'y a pas de remplaçant·es, il n'y a plus d'enseignant·es cas contact !

CGT Educ' 44

L'école que nous voulons !

Le contexte de crise sanitaire devait permettre de créer des postes et de porter une autre idée de l'école. La crise sanitaire a des conséquences néfastes sur les conditions d'étude et de travail, mais aussi sur les inégalités. L'École n'était donc pas prête à faire face à cette situation. Pire, ce sont les politiques éducatives libérales qui ont généré cette situation catastrophique. La CGT Educ'Action porte aujourd'hui un autre projet d'école, nos revendications sont légitimes et indispensables, elles passent par des moyens humains et matériels supplémentaires, par du temps et par une autre organisation des écoles.

Une école qui doit redevenir un lieu de vie et d'accueil agréable et décent pour les élèves, garantissant la construction d'une culture commune plurielle de haut niveau plutôt que l'individualisation, l'évaluation et la concurrence à outrance.

Une école qui mise sur le collectif avec notamment une animation collégiale des équipes dans une autre approche de la direction, moins individuelle, et où les responsabilités seraient partagées. La CGT Educ'Action revendique une décharge de direction à disposition de l'ensemble de l'équipe pédagogique, et des postes administratifs sous statut de la Fonction publique.

Une école qui favorise le travail en équipe avec une réduction de temps de service à 18h d'enseignement et l'instauration de 6 heures de concertation hebdomadaire permettant l'organisation pédagogique de l'école, l'instauration de projets éventuels ou d'actions particulières engagées collectivement.

Une école à visage humain permettant d'accueillir et de former au mieux tou-tes les élèves. Pour cela, nous demandons qu'aucune classe ne dépasse 20 élèves. Cette limite est portée à 15 pour l'éducation prioritaire, l'école maternelle et les classes multi-niveaux. Ce projet est bien loin de la logique comptable prônée par le rectorat dont la méthode est d'étudier les fermetures éventuelles au-delà d'un seuil théorique purement dogmatique.

Une école qui lutte vraiment contre les inégalités et qui donne plus à ceux-celles qui ont le moins. Bien loin de l'expérimentation visant à mettre en place des CLA (Contrats locaux d'accompagnement), annonceurs de la liquidation de l'Education prioritaire.

Une école qui respecte les enseignant-es et leur liberté pédagogique.

Une école qui traite vraiment la difficulté scolaire avec le maintien des RASED.

Une école vraiment inclusive qui respecte les élèves en situation de handicap et leurs accompagnant-es. Au lieu de ça, les AESH, personnels au cœur de l'accompagnement sont maltraité-es. Ils et elles se voient imposer, avec la crise sanitaire, des tâches ne relevant pas de leurs missions et la mise en place des PIAL a dégradé considérablement leurs conditions de travail.

Où la CGT Educ'Action a un projet d'école à opposer aux logiques actuelles, une autre École qui permette à chacun-e d'accéder à une culture la plus émancipatrice possible !

CGT EDUC'53



POUR ELLES, POUR EUX, POUR NOUS,
LE CHOIX DU COLLECTIF !

La CGT Educ'Action revendique
une école gratuite, égalitaire, émancipatrice et qualifiante
pour toutes et tous sur l'ensemble du territoire

L'École actuelle nie ses responsabilités

C'est une machine à sélectionner qui ignore ou broie le plus souvent les personnels et les élèves, spécialement ceux et celles des familles de milieux socialement défavorisés.

De plus, les réformes successives ont cassé le sens du travail collectif en individualisant, à travers l'autonomie des établissements et le salaire au mérite.

La carte des formations initiales par apprentissage pour les EPLE est décidée unilatéralement par le Rectorat et validée lors d'un Conseil académique de l'éducation nationale (CAEN) sous l'égide de la Région avec un vote pour avis. Et peu importe le résultat du vote, c'est la carte des formations décidée en amont qui sera mise en place !

Par ailleurs, les personnels et les Conseils d'Administration sont désormais dépossédés de leur pouvoir de décision : la consultation du CA n'est plus obligatoire pour ouvrir une Unité de Formation en Apprentissage (UFA). C'est le-la chef-fe d'établissement qui décide seul de la signature d'une convention entre un CFA et l'EPLE.

Plus que d'autonomie des établissements, il faut davantage parler d'autonomie des chef-fes.

Et une fois la formation sous apprentissage « validée » dans le strict respect du dialogue social : que se passe-t-il dans les établissements ?

Des conseils pédagogiques, parfois les CA, discutent tranquillement de la mixité des parcours et des publics et de l'individualisation des parcours. On y définit sereinement l'organisation du mixage des parcours et des publics, imposant la cohabitation dans la même classe d'élèves, d'apprenti-es et de stagiaires de la formation continue.



On découvre alors tous les bienfaits de la mixité :

- l'apprentissage devient la pierre angulaire de toute l'organisation, l'emploi du temps des apprenti-es, par exemple, va déterminer l'emploi du temps des scolaires,
- l'individualisation des parcours, avec positionnement de chaque entrant, implique la modularisation des apprentissages et leur validation par blocs de compétences,
- des accueils en cours d'année sont prévus,
- les entrées et les sorties permanentes vont se généraliser, au nom de la « sécurité des parcours » des « apprenant-es ».

Cependant, cette mise en place soulève de nombreuses questions, rarement évoquées dans les instances, car dérangeantes pour l'administration :

- Comment organiser l'individualisation des progressions pédagogiques sans alourdir la charge de travail ?
- Comment gérer la cohabitation entre élèves et apprenti-es sans dégrader les conditions d'étude des élèves ?
- Comment expliquer à des élèves que l'organisation générale de la classe est dictée par les « impératifs » des apprenti-es ?
- Comment faire cohabiter des élèves sur un EDT de 32 heures avec des apprenti-es sur 35h sans une flexibilité accrue des EDT ?
- Comment mettre en place une telle organisation sans annualiser le temps de travail ?
- À court ou moyen terme, comment ne pas entrevoir la menace d'annualisation et la remise en cause des 18h hebdomadaires ...

Ce coup de force idéologique du ministère via sa réforme de la voie professionnelle redéfinit en profondeur le rôle de l'enseignement professionnel dans les lycées : celui de procéder au tri et à la sélection pour l'entrée en apprentissage. C'est un changement radical du sens du métier des PLP ! Et pourtant, toutes les études sérieuses montrent que l'apprentissage n'est pas une meilleure voie d'insertion et reste une voie discriminante. Pour la CGT Éduc'Action le service public d'éducation sous statut scolaire reste le seul garant de l'égalité d'accès pour toutes à une formation professionnelle de qualité permettant de s'insérer durablement ou de poursuivre des études !

UN CHANTIER À HAUTS RISQUES !



**La CGT, c'est l'intérêt de la
voie Pro et des PLP !
Se mobiliser pour la défense
de l'enseignement
professionnel public :
une nécessité !**



Expérimentation Éducation prioritaire

Au prétexte que la carte des réseaux actuelle oublie les LP, les zones rurales défavorisées et les écoles isolées, une expérimentation dans les académies d'Aix-Marseille, Lille et Nantes va créer des « *contrats passés entre les établissements et les rectorats sur la base de leur projet* » appelés Contrats locaux d'accompagnement (CLA). Selon la secrétaire d'État à l'Éducation prioritaire (Nathalie Elimas), il y aura un « *cadrage et une grille d'indicateurs nationaux* ». Mais instaurer un cadre national avec des indicateurs et attribuer des moyens locaux par « *projet* », est contradictoire. Cette réforme n'a qu'un seul objectif : réduire l'Éducation prioritaire au minimum tout en accentuant la concurrence entre établissements par ces contrats de trois ans. D'ailleurs, Nathalie Elimas dit elle-même que les moyens économisés pourraient servir ailleurs ou à « *une autre politique de rémunération des enseignant-es* ».

La CGT Éduc'action s'oppose à cette expérimentation qui vise, à terme, à liquider les REP.

Puisqu'effectivement lycées, ruralité « pauvre » et écoles isolées sont oubliés, elle exige leur intégration dans une carte refondée de l'Éducation prioritaire avec les moyens de cette extension.

Dans l'Académie de Nantes : 45 écoles, collèges, lycées retenus !

L'expérimentation prévoit donc de proposer à 45 écoles et établissements de « *bénéficier* » de « Contrats Locaux d'Accompagnement » (ou CLA).

Selon le rectorat, le dispositif s'adresse aux « *écoles et établissements socialement proches de l'Éducation Prioritaire et aux territoires confrontés à des chocs conjoncturels ou exposés à des contraintes particulières.* » L'expérimentation met en œuvre une nouvelle logique dans l'attribution des moyens puisque la contractualisation suppose une évaluation dans la réalisation des objectifs. A terme, des résultats de cette évaluation découleront les moyens attribués.

Lors du CTA du 18 février, le rectorat de Nantes a visiblement rejeté cette « *obligation de résultats* ». Mais se soyons pas naïf-ves, la logique de l'éducation nationale depuis plusieurs années tend à l'évaluation systématique via des dispositifs divers et variés : projets d'établissement, contrats d'objectifs, autoévaluations des établissements et désormais les CLA... autant de dispositifs d'évaluation qui mettent en concurrence les établissements entre eux et modifient la logique d'attribution des moyens.

Les établissements choisis l'ont été sur la base d'indicateurs qui ne sont pas uniquement les indicateurs nationaux habituellement utilisés pour l'élaboration de la carte de l'Éducation Prioritaire. Chaque académie a pu choisir ses propres critères. Pour les collèges, les indicateurs sont sociaux (Indicateurs de Position Sociale, taux de boursiers ...), scolaires (taux d'élèves en difficulté sur les évaluations de 6^e, taux de réussite au DNB), concernent les personnels (ancienneté des enseignant-es, part en ETP des non-titulaires)... Pour les lycées, les critères choisis concernent la difficulté sociale et la réussite scolaire.

28 écoles, 12 collèges et 5 lycées professionnels, tous publics, retenus pour cette expérimentation :

Ecoles : Les Terrasses – Marcel Viaud (Chateaubriand) ; Beaujoire (Nantes) ; Pauline Roland (Rezé) ; Batignolles (Nantes) ; Nelson Mandela (Saint-Herblain) ; Léon Gambetta ; Jean Zay ; Pierre Brossolette (St-Nazaire) ; Buffon ; Chambord ; Jules Verne (Cholet) ; Du Jardin extraordinaire (Mauges-sur-Loire) ; La Herse (Montreuil-Bellay) ; Les Erables (Noyant-Villages) ; Germaine Tillion ; Hilard (Laval) ; Albert Camus / Victor Hugo (Coulaine) ; Jules Ferry (La Flèche) ; Courboulay ; Camille Claudel (Le Mans) ; Gilles Ménage ; Le Pré (Sablé-sur-Sarthe) ; RPI Benjamin Garos / Élémentaire / Le Champ de la Lampe (Doix Les Fontaines et Montreuil) ; Laennec ; Pont Boileau ; Les Pyramides (La Roche-sur-Yon)

Collèges : La Noé Lambert et Rutigliano (Nantes) ; Allende (Rezé) ; Pasteur (Vallons-de-l'Erdre) ; Rabelais, Debussy et Landreau (Angers), Delessert (Saumur) ; Camus (Le Mans), De Bercé (Montval), Couzinet (Chantonay) ; Les Colliberts (St-Michel-en-l'Herm)

Lycées Professionnels : De Vinci et Bougainville (Nantes) ; Dunant (Angers) ; Ménard (Trélazé) ; Chappe (Arnage)

Quels moyens ? Quels projets ?

Pour l'académie de Nantes, les moyens pour les établissements du second degré ont été annoncés : 100 IMP à taux 3, 78 263 euros de crédits pédagogiques, 42 794 euros de fonds sociaux supplémentaires, 4 750 euros au titre de l'école ouverte, 11 530 euros au titre de « Devoirs faits » et 2 940 HSE !

Les mesures RH d'accompagnement sont confirmées : une inscription « automatique » au vivier 1 de la classe exceptionnelle et « des mesures favorisant la mobilité comme pour l'éducation prioritaire ».

Pour les personnels, cela signifie donc qu'il faudra travailler plus !

Les projets dans le cadre des CLA ne sont à l'heure actuelle pas connus : les établissements retenus ont été contactés par le rectorat jeudi 18 février et les Conseils d'Administration doivent être consultés. Le rectorat de Nantes assure que, pour les établissements, ces CLA ne seront pas imposés et qu'il s'agit de propositions et non d'obligations. Ces dispositifs doivent être présentés au Conseil d'Administration des établissements concernés et doivent être votés !

Par ailleurs, les CLA sont bien d'une durée de 3 ans. Le rectorat considère qu'il est important de faire une évaluation sur la durée de trois ans. Mais comme d'habitude, aucun bilan objectif ne sera fait de cette expérimentation !

La seule garantie donnée est que la carte actuelle de l'éducation prioritaire ne sera pas modifiée pour la rentrée 2021.

BLANQUER FAIT UN GESTE POUR LES PROFS



A Arnage, seul lycée éligible au CLA en Sarthe, les personnels ne sont pas d'accord !

Une quinzaine de collègues réunies en Heure d'information syndicale ont manifesté leur mécontentement face à ce dispositif. Pour elles-eux, c'est de l'enfumage, de la « REP MOINS ». Le rectorat ne propose que des heures supplémentaires (6 IMP et 170 HSE au plus) et une rallonge symbolique de certains crédits (4 000 € de crédits pédagogiques, 300 € école ouverte, 400 € devoirs au lycée au plus là-aussi).

En moyens humains : aucun dédoublement, aucune prime type Zep, aucune embauche de personnels supplémentaires.

En revanche, il faudra faire des projets sur trois ans. Pour les personnels, la traduction de tout cela se résume à devoir travailler plus pour régler les problèmes alors même que les collègues n'en peuvent déjà plus.

Les personnels ont donc décidé de lister les besoins réels que ce soit en dédoublements, en matériels, en postes, en commençant par demander les 20 heures que le rectorat a supprimé dans la DGH cette année. Car celles et ceux qui connaissent le mieux ce qu'il faudrait

pour résoudre les problèmes rencontrés, sont bien celles et ceux qui y sont confrontés tous les jours.

Tu sais ce qui arrive au carrosse de Cendrillon après minuit ?



Collège Gerbault Laval : Visite éclair au pays de l'éducation prioritaire

Le vendredi 15 janvier 2021, Nathalie Elimas, Secrétaire d'État chargée de l'éducation prioritaire auprès du Ministre de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports, s'est rendue au collège Alain Gerbault (REP+) à Laval. Les personnels ont appris la veille pour le lendemain la présence de Mme Elimas et de la délégation (Préfet, Recteur, DASEN, élu-es), démontrant ainsi la volonté d'éviter toute forme de débat et d'échanges avec les représentant-es des personnels.

Si pour cette année, le collège Gerbault échappe au CLA, les collègues savent bien que cela risque d'être le cas l'année prochaine. Différents projets ont été présentés à la ministre durant cette visite éclair démontrant, s'il le faut, l'implication des personnels dans la réussite des élèves. Un établissement scolaire, ce n'est pas une vitrine que l'on visite comme un village Potemkine, c'est une communauté éducative avec ses réussites et ses difficultés.

A aucun moment, les élu-es des personnels n'ont été convié-es à rencontrer Mme la Secrétaire d'État. En effet, les représentant-es élu-es auraient pu faire état de la difficulté des personnels dans la situation pandémique actuelle. Ils-elles auraient pu questionner Mme la Secrétaire d'État sur le fait que les AED ne bénéficient pas de la prime REP+ ou que les CPE et les professeur-es documentalistes ne touchent pas « la prime informatique ». Ils-elles auraient pu protester contre la précarité insupportable des personnels AESH ou encore s'inquiéter de l'absence d'un-e professeur-e de technologie au collège depuis le début de l'année scolaire. Ils-elles auraient pu évoquer avec Mme la Secrétaire d'État leurs inquiétudes légitimes concernant l'évolution de l'éducation prioritaire et les contre-réformes en cours dans l'Éducation nationale (Grenelle de l'éducation, transfert de gestion des infirmières vers les collectivités territoriales...) mais les représentant-es élu-es de l'établissement ne semblent pas avoir la moindre légitimité.

Au final, tout cela a donné quelques belles photos dans la presse et les personnels ne sont pas dupes des stratégies de communication de ce gouvernement au moment où des menaces graves pèsent sur l'éducation prioritaire et plus généralement sur les statuts des personnels. Leur détermination est entière pour continuer de lutter contre ces projets et faire que ces visites dans les établissements REP et REP+ ne soient pas une tournée d'adieu à l'éducation prioritaire.

Les collègues du collège Gerbault ont pu en débattre lors de l'heure d'information syndicale qui a suivi et une motion a été présentée lors du conseil d'administration du collège.

Collège Félix Landreau à Angers : quand les collègues interrogent les CLA

Il est noté par les collègues que certains indicateurs qui justifieraient le CLA ne relèvent pas de critères locaux mais plutôt d'une politique de lutte contre les inégalités dans un cadre plus général.

Le Compte rendu du conseil pédagogique s'est appuyé sur certains projets déjà existants (Conseils de progrès, projets réussite, etc.) qui peuvent être financés par le CLA et ainsi libérer des HSA de la DGH.

Mais que veut dire "libérer des HSA de la DGH" ? Il s'agit en fait d'un glissement d'heures : les heures de la DGH qui servent actuellement à exécuter des projets ou autres sous forme HP, HSA ou HSE (HSA converties), retomberaient finalement mécaniquement dans la DGH sous forme HP et HSA, charge aux collègues de se les répartir

Aussi, le CLA sous-entend donc un jeu de vases communicants entre profil d'heures supplémentaires... ce qui revient à considérer, quoiqu'il arrive, une charge de travail supplémentaire pour les collègues.

Maltraitance de l'institution à l'égard de la communauté éducative : « vous avez des difficultés, vous êtes en souffrance, vous êtes épuisé·es, vous êtes empêché·es dans votre travail, nous avons la solution : faites donc des heures sup ! »

Ne pas tomber dans le piège de la culpabilisation. Le fait de refuser le CLA n'est en rien une façon de nier les difficultés de l'établissement ni de ne pas vouloir promouvoir au maximum la réussite de tou·tes les élèves ; c'est en effet tout le contraire ! Les collègues sont résolument opposé·es à croire que faire des heures supplémentaires résoudra les problèmes de surmenage, de surcharge, de souffrance ou d'épuisement que les signalements dans le RSST (Registre Santé Sécurité) et les arrêts de travail ont relevé.

De nombreuses questions ?

Quelle sera l'évaluation des objectifs et comment seront faits les éventuels ajustements en fonction des résultats : davantage de moyens ou bien le contraire ?

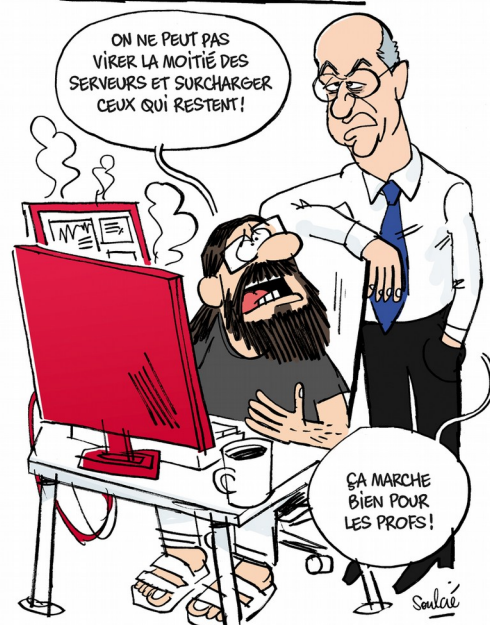
Quel sera le budget éducation prioritaire par la suite : à moyens constants ou en baisse pour plus d'établissements concernés ?

Peut-on vraiment penser que ce CLA va favoriser la fameuse "égalité des chances" alors qu'au lieu d'améliorer les conditions de travail et d'apprentissage dans la classe, c'est "un pansement" hors la classe qui est engagé ?

Autant de questions qui ne trompent pas les collègues du collège Landreau.

La potentielle amélioration du climat scolaire risque de n'être qu'un vœu pieux si les collègues épuisé·es ne peuvent plus assurer leur travail ou bien que des conditions de travail dégradées ne permettent plus d'assurer les meilleures conditions d'apprentissage auxquelles les élèves ont droit. Au contraire, il faut bien des heures postes pour pouvoir réduire les effectifs dans les classes et favoriser les apprentissages dans la classe, des heures de décharge adossées aux crédits pédagogiques pour pouvoir élaborer des projets en concertation et dans le respect de la santé des personnels et ainsi établir un climat scolaire plus propice aux apprentissages.

L'ÉCOLE À DISTANCE RAME



Ce que veut la CGT Educ'Action !



Plusieurs études montrent qu'une diminution de 5 élèves par classe en Éducation prioritaire réduirait de 46 % les inégalités de réussite scolaire en primaire et de 22 % en collège. Faire réussir les enfants des classes populaires implique une politique d'Éducation prioritaire ambitieuse

- ▶ un cadrage national des effectifs des classes : dans le 1er et le 2nd degré, avec 15 élèves par classe maximum et le retour des dédoublements;
- ▶ des moyens pour travailler en petit groupe, en co-animation choisie...;
- ▶ l'Éducation doit être prioritaire de la maternelle à la fin du lycée et s'articuler à des politiques ambitieuses visant à réduire la pauvreté et les inégalités sociales au sein des territoires et entre les territoires, urbains comme ruraux.

La Division du Fonctionnement et des Affaires Générales (DIFAG) du Rectorat est un service qui gère toute la logistique (accueil, standard, entretien, maintenance, reprographie, courrier, espaces verts et archives), et composé, en majorité, de personnels de catégorie C qui travaillent sur quatre sites différents.

Les collègues de ce service se sentent souvent dévalorisés-es, en particulier, l'équipe de l'entretien qui est composée de nombreux agents contractuels. Ce sentiment s'est exprimé en septembre dernier quand toute l'équipe du ménage du site principal s'est mise en grève le jour de la manif interprofessionnelle appelée par la CGT, et ce, pour protester contre la non attribution de la prime COVID et le non-remplacement des collègues en arrêt dans un contexte sanitaire où l'entretien, l'hygiène et la sécurité sont primordiaux.

Le manque de communication et d'écoute de la part de la hiérarchie qui entretient les cachotteries engendre régulièrement des tensions et des incompréhensions entre les agents.

Face à cela, la CGT milite auprès des personnels depuis plusieurs années pour recueillir leurs revendications. La CGT intervient également dans les groupes de travail et les réunions pour demander une égalité de traitement entre les collègues des différents sites, une meilleure communication, et pour faire remonter toutes les demandes et interrogations des agents.

Suite à l'annonce brutale du rattachement de l'équipe de maintenance des bâtiments à un autre service fin mars, et ce sans aucune concertation, la CGT a défendu farouche-

ment les 5 collègues en Comité technique en élargissant la bataille au cadre intersyndical le plus large avec FO et l'UNSA. Nous poursuivons cette bataille auprès d'eux-elles en exigeant des garanties sur le respect de leurs missions et le maintien de leurs conditions de travail, tout en indiquant aux collègues qu'ils-elles sont les premier-ères acteurs-trices de leur combat.

Nous avons également pu assurer la défense individuelle de plusieurs collègues et réclamé plusieurs audiences à l'administration pour porter les revendications des collègues. Notre dernière demande formulée en octobre est restée sans réponse pendant de longs mois malgré plusieurs relances car l'administration ne sait quoi répondre aux demandes des personnels ! Notre ténacité a enfin eu gain de cause avec une audience obtenue fin avril.

Mais c'est bien la mobilisation des personnels, en affirmant leurs revendications, qui permet de gagner le respect, et c'est toujours la démarche que la CGT met en avant.

Voici les revendications que la CGT continue à porter dans les instances et auprès des personnels :

- Demandes de formation (gestion du stress, formation archivistique...)
- Dialogue au sein du service et ambiance – gestion des conflits
- Gestion des ressources humaines du service
- Avancement et le déroulement de carrière
- Mise en place de concours pour titulariser les collègues contractuel-les
- Création de postes d'ATRF

Pôle ATSS-TRF

Enseignement Supérieur : Détruire le service public, c'est encore mieux en temps de crise sanitaire !

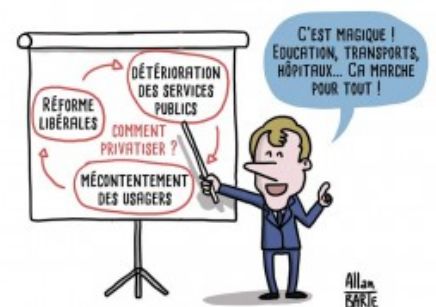
Qu'y a-t-il de mieux qu'une crise sanitaire pour détruire le service public ? Les personnels de l'Enseignement Supérieur subissent sans arrêt des réorganisations de service liées aux confinements-déconfinements-couvre-feux, s'épuisent à travailler en mode virtuel avec des bouts de ficelle ? Les étudiant-es sont derrière leurs écrans, isolé-es, éperdu-es, le ventre creux parfois, sans espoir ni avenir ? C'est le moment, à Nantes et ailleurs, de :

- passer en force la Loi LPPR qui précarise les enseignant-es-chercheur-es, qui met à mal la Recherche.
- Mettre en application la loi de transformation de la Fonction Publique qui met à bas le paritarisme : plus de surveillance des évolutions de carrière, des mutations, par les représentant-es des personnels ! L'employeur fait totalement à sa guise : c'est l'arbitraire maquillé de comités d'expert-es désigné-es par la Présidence...
- Imposer la réforme du Bachelor Universitaire Technologique, très critiquée par les syndicats, en ne donnant même pas le temps aux équipes d'élaborer sérieusement les maquettes pédagogiques. Du grand n'importe quoi !
- Mettre en place la Nouvelle Université de Nantes, en refusant tout moratoire lié à la crise que nous vivons. Les personnels n'ont jamais adhéré réellement à cette volonté de transformer l'université en Grand Établissement ? Ils sont très inquiets sur les restructurations que cela risque de créer ? Ce n'est pas grave : l'important, c'est de paraître plus gros que le bœuf ! Les agents du service public de l'Université de Nantes sont asphyxiés par le manque de moyens, par la précarité (près de 40 % de Biatss sont précaires, par exemple) ? Les enseignant-es perdent leur énergie, sans avoir de résultats, à monter des projets chronophages pour financer leurs recherches ou leurs activités pédagogiques ? Qu'importe ! L'important, c'est la Nouvelle Université !

L'université de Nantes va mal, qu'on se le dise, malgré les efforts de tous les personnels. Alors qu'il conviendrait de lancer un grand plan de restauration des services publics (qu'il s'agisse de la santé, de l'enseignement supérieur, de la Recherche), les pouvoirs en place continuent leurs politiques délétères qui mettent à mal notre République. Ce n'est pas la main invisible du marché qui permet à une société de bien vivre, ce sont le sens du bien commun et les valeurs humanistes partagées. C'est là la condition des jours heureux, quoi qu'il en coûte.

FERC Sup

MASTER CLASS «DÉZINGAGE DU SERVICE PUBLIC»



Non titulaires enseignant·es, CPE, PsyEN

Revalorisation salariale :le Rectorat de Nantes ne tient pas ses engagements !

En mai 2017 a eu lieu un comité technique académique relatif aux modalités d'application du décret d'août 2016 de gestion des Non titulaires dans l'académie de Nantes. Il y avait notamment été acté que l'académie revaloriserait les contractuel·les à compter de 2 ans après le premier engagement puis tous les trois ans. Ce dispositif qui devait entrer en application pour les agents recrutés à compter du 1er septembre 2017 n'est pas toujours appliqué dans l'académie. Une réévaluation, au moins tous les trois ans, au vu des résultats des entretiens est pourtant prévue par la circulaire nationale de mars 2017 puis par le décret 86-83 de janvier 1986.

Mais dans l'académie de Nantes, visiblement, l'administration ne connaît pas les textes ou feint de les ignorer et ces dispositions s'exécutent selon le bon vouloir du rectorat, au cas par cas, en dehors de toute modalité d'avancement clairement définie.

Lors de la CCP du 9 octobre 2020, la CGT Educ'Action Nantes a ré interpellé encore une fois la cheffe de la DIPE sur les engagements de 2017 dans le domaine salarial. Cette dernière a répondu que ça allait se mettre en place mais ne savait ni quand, ni si cela serait rétroactif. Réponse plus qu'évasive pour en fait évacuer la question ! Il est quand même surprenant que l'administration n'ait pas plus de réponse sur une question aussi importante que la revalorisation salariale. La CGT Educ'Action exige simplement que ce qui a été validé par une instance représentative officielle (CTA de mai 2017) soit réellement mis en place.



L'administration refuse de répondre aux agents !

Les collègues non titulaires font des demandes de revalorisation salariale avec des courriers argumentés et demandent simplement à ce que les dispositifs validés soient effectifs... Aucune réponse du rectorat aux multiples courriers envoyés !

Quelques collègues ont également saisi le médiateur académique afin d'obtenir ne serait-ce qu'une réponse sur leur courrier de demande de revalorisation de la part de la DIPE. Le médiateur a donc saisi la DIPE afin que celle-ci réponde enfin... Et toujours aucune réponse du rectorat !

L'administration refuse le « dialogue social » !

La CGT Educ'Action Nantes a formulé deux demandes d'audience sur la question du cadre de gestion des Non titulaires dans l'académie de Nantes (en septembre 2020 et février 2021). Aucune réponse de la part du rectorat ! Dont acte, la CGT Educ'Action a pourtant des questions

sur les conditions de recrutement et d'emploi, les conditions de rémunération et de revalorisation, la fin des indemnités vacances, l'évaluation des agents non titulaires, les renouvellements de candidatures ... Quelles interprétations à ce refus du dialogue ? L'administration n'ose pas dire qu'elle n'a pas les moyens budgétaires, n'ose pas dire qu'elle fait des économies sur le dos des contractuel·les, n'ose pas reconnaître qu'elle n'applique pas les textes ...

Pôle non-titulaires académique

La Rupture conventionnelle : opportunité ou faux espoir ?

Des collègues et syndiqué·es nous contactent car il·elles désirent quitter l'Éducation Nationale et se questionnent sur la mesure de Rupture Conventionnelle mise en place par la loi de Transformation de la Fonction Publique.

Le contexte anxiogène qui règne dans les services et les EPLE, l'aggravation des conditions de travail, le manque de reconnaissance professionnelle, la perte de sens du métier, le recul de l'âge à la retraite...parfois l'envie aussi de nouvelles perspectives professionnelles, toutes ces raisons sont exposées par les agents qui nous contactent.

La RC une porte de sortie ? Elle devient une porte de sortie néanmoins, il y a peu de chances que l'ensemble des demandes soient satisfaites car l'intérêt de ce dispositif est allé bien au-delà des prévisions du gouvernement.

La RC ce n'est pas automatique !

D'une part, la rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel l'agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. D'autre part, le coût du versement de l'indemnité peut avoir un lourd impact financier pour les employeurs publics. On peut s'interroger sur les moyens donnés par notre ministère sur les ruptures conventionnelles et sur les éventuelles conséquences sur le budget de paye des personnels.

La CGT Educ'action Nantes a écrit en mars au DRH pour obtenir des informations sur le nombre de ruptures conventionnelles accordées en 2020 et sur le nombre de demandes en 2021 pour toutes les catégories de personnels. Dans l'attente d'une réponse pour notre académie, un premier bilan pour 2020 a été présenté en Comité Technique Ministériel le 17 mars dernier, il est le suivant :

- 1219 demandes ont été comptabilisées dont 85% d'enseignant·es, 5 % d'administratif·ves et 4 % d'AESH
- 296 ont été acceptées et donné lieu à des départs soit 24% (donc 3/4 des demandes ont été rejetées)
- 237 enseignant·es dont 100 professeur·es des écoles, 79 certifié·es. 26 personnels administratifs, 13 AESH (1), 5 CPE, 6 personnels de direction, 4 PsyEN ont bénéficié du dispositif. Ainsi seulement 22% des demandes des enseignant·es ont été accepté·es (c'est aussi le corps le plus représenté dans notre ministère) contre 44% de celles des Psy EN et 43 % des personnels de direction.

suite page 11

Une audience auprès du DASEN avait été sollicitée de longue date par la CGT Educ'action et les autres syndicats mayennais, pour aborder les problématiques liées aux AESH, particulièrement dégradées dans notre département, qui fut l'un des premiers à expérimenter le 100% PIAL.

Celle-ci s'est tenue le 18 mars dernier.... en l'absence de M. Walecks, DASEN de la Mayenne.

Nous avons fait le bilan des PIAL : emploi du temps modifiables de semaine en semaine, voire du jour au lendemain, angoisse d'être déplacé·e, difficulté d'accompagner des élèves sur des temps plus courts et de ne plus pouvoir établir une relation de confiance ; difficultés pour faire équipe avec les enseignant·es ; plus d'heures de travail sont parfois effectuées au prétexte des heures connexes ; pression hiérarchique et sentiment d'être perdu·e dans une chaîne hiérarchique rendue volontairement floue... tels sont une partie des problèmes qui avaient été listés lors d'une AG CGT sur le sujet en décembre.

Pour les élèves également, les PIAL amène une dégradation de la prise en charge : perte de repères dans la classe ; autonomie forcée ; isolement de l'élève ; risques de déscolarisation...

L'audience a été l'occasion de faire le point sur les besoins non pourvus en Mayenne : les services de la DSDEN admettent qu'un certain nombre de notifications ne peuvent pas être honorées. Actuellement, ce sont 4729 heures de besoins qui manquent et donc le besoin est à hauteur de 121 ETP (sur une estimation de 24h) ! **Il y a donc 146 enfants non accompagnés et 51 enfants qui ne sont pas accompagnés sur l'ensemble de leur notification.**

Cet état de fait rend évidemment impossible l'existence d'une brigade de remplacement dont nous avons rappelé la nécessité.

Cette audience a aussi été l'occasion pour nous de rappeler que nous souhaitons que les AESH soient informé·es et accompagné·es dans leur prise de fonction : signature du contrat avant la prise de poste ; signature du PV d'installation ; ainsi qu'un délai de 48 heures pour la prise de poste en cas de modification du lieu d'exercice et des élèves à accompagner. La CGT Edu'action exige aussi une formation adaptée à l'emploi et notamment des formations plus soutenues sur les troubles : une formation avant la prise de poste ainsi qu'un accès aux formations du PAF pour les AESH sur le temps de travail et pris sur les activités connexes

En ce qui concerne la rémunération, nous demandons le respect du versement de l'Indemnité compensatrice de la CSG pour les collègues recruté·es avant 2018, sans interruption de contrat. Nous demandons également qu'un avancement automatique, déconnecté de l'évaluation, soit bien effectif. Bien sûr nous ne pouvons nous satisfaire du montant du salaire et portons à l'échelle nationale les revendications d'un vrai métier et un statut de fonctionnaire d'Etat de catégorie B et d'un recrutement avec un salaire de début de carrière d'1,4 fois le SMIC ;

Les réponses de l'administration n'ont évidemment pas été à la hauteur mais nous n'avions aucune illusion. Ces revendications que nous portons localement et nationalement nous ont amené à appeler à la journée de grève et d'action du 8 avril pour qu'enfin la communauté éducative soit entendue sur la question de l'inclusion et des moyens qui ne sont absolument pas à la hauteur des ambitions ministérielles affichées.

CGT Educ' 53

suite de la page 10

L'indemnité de rupture conventionnelle : plancher ou plafond ?

L'indemnité des ruptures conventionnelles est calculée sur la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédent l'année de la rupture (RBA). Certains éléments de rémunération sont pris en compte d'autres non (voir article du Fonction Publique de novembre-décembre 2020 p.22-23).

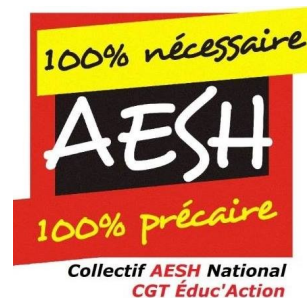
En 2020, les ruptures ont coûté près de 5 millions au ministère de l'Éducation Nationale, l'indemnité moyenne étant de 16.783 €.

Le bilan du ministère ne présente pas les motifs de refus ni l'âge des agents refusés ou acceptés. Comme l'argent est le nerf de la bourse, cette donnée aurait été éclairante. Cependant gère d'illusion pour les collègues, on peut douter de la « négociation » sur le montant de l'indemnité lors de l'entretien préalable avec l'administration, le montant plancher doit être la mise pour coûter le moins possible aux académies.

Les notes DGRH/DAF de juillet et novembre 2020 ont bien rappelé que « la rupture conventionnelle n'est pas un droit pour les agents, que la rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonction (démission, insuffisance professionnelle, inaptitude physique...) et que les services académiques doivent évaluer les demandes en fonction de la rareté de la ressource, de l'ancienneté dans la fonction et du projet envisagé par l'agent.

Pour conclure, en dépit de nos bémols, nous conseillons à tou·tes les collègues qui souhaitent entamer la démarche de rupture conventionnelle de se rapprocher des élu·es paritaires pour être conseillé·es et être assisté·es lors du rendez-vous avec l'administration.

(1) Pour information, dans notre académie, le DRH a répondu en CCP que les AESH qui en feraient la demande se verraient refuser la rupture conventionnelle au prétexte de la difficulté de recrutement.



Les PIAL engendrent une série de conséquences concrètes d'effets secondaires pour les AESH, les enseignant-es, les élèves et les familles :

PIAL : Quesaco ?

Le PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement localisé) est un établissement qui regroupe plusieurs autres établissements. Les PIAL gèrent l'administration, les affectations et les emplois du temps des AESH au sein de leur périmètre ainsi que les heures de notifications des élèves. L'AESH, rattaché-e à un PIAL peut être amené-e à intervenir sur tous les établissements gérés par ce PIAL et à pallier les besoins dans tout son périmètre.

Conséquences : tou·tes perdant·es !

Pour les AESH :

- Affectations arbitraires sur plusieurs établissements parfois sur une même journée ;
- Réaffectations du jour au lendemain
- Emplois du temps modifiables de semaine en semaine
- Accompagnement des élèves sur des temps plus courts et difficulté à pouvoir établir une relation de confiance et assurer le suivi avec les élèves accompagnés
- Impossibilité de travailler avec les équipes enseignantes de façon cohérente
- Pressions hiérarchiques
- Détournement des heures d'activités connexes hors cadre de nos missions
- Chaîne hiérarchique rendue volontairement floue

Pour les enseignant·es :

- Disparition de l'AESH à l'heure suivante et/ou du jour au lendemain ;
- Une surcharge de travail pour pallier l'absence d'AESH ;
- Différent·es AESH pour un même élève ;
- Impossibilité de temps de concertation réguliers avec l'AESH.

Pour les élèves :

- Perte de repères
- Autonomie non acquise et forcée
- Apprentissages moins adaptés
- Risque de déscolarisation partielle ou totale



Face à cette situation, il faut continuer la lutte. Le 8 avril, dans de nombreux départements, y compris dans l'académie (Loire Atlantique, Mayenne, Maine et Loire, Vendée), des AESH se sont rassemblé·es, ont manifesté pour un vrai statut pour les AESH et l'abandon des PIAL.

Pôle non-titulaires académique

EREA des Sables d'Olonne : une fermeture inacceptable !

D'après le communiqué intersyndical CGT Educ'action Nantes, FSU Pays de la Loire

La fermeture de l'Etablissement Régional de l'Enseignement Adapté des Sables d'Olonne a été acté le 9 mars dernier par le rectorat et le conseil régional des Pays de la Loire lors du Conseil Académique de l'Education Nationale. Et c'est la séance du conseil Régional du 31 mars qui aura le déshonneur d'acter cette décision rare de fermer un établissement public. Etablissement dont l'objectif premier est de permettre la scolarité d'élèves en grande difficulté scolaire et issus.es de milieux sociaux défavorisés.

Ces élèves bénéficient d'un enseignement dispensé par des enseignant.es, certain.es étant spécialisé.es, dont la mission première est de faire que ces adolescent.es retrouvent une posture d'élèves après un parcours scolaire chaotique.

Et pour les personnels, comment réagir à une décision arbitraire de fermeture et donc à une obligation de muter alors que l'on construit sa vie proche de son lieu de travail ? Les arguments institutionnels sont infondés au regard du rôle éducatif de l'EREA. Il s'agit bien d'une décision politique de mettre à mal le service public d'éducation dans un département déjà fortement marqué par le dualisme scolaire. Le tout dans un mépris assumé. Pour la FSU et la CGT Educ'action, la bataille pour la présence d'un EREA continue. C'est le sens de notre interpellation du rectorat et de la région lors du CAEN : pas question de sacrifier des élèves, il faut ouvrir un nouvel EREA en Vendée dans les délais les plus brefs. La Région est intervenue en CAEN pour signaler sa disponibilité pour une nouvelle structure en Vendée : espérons que ce soit suivi d'effet ! La FSU Pays de la Loire et la CGT Educ'action ont appelé les personnels des EREA de l'académie et tous les autres à venir nombreux·euses devant le conseil régional le mercredi 31 mars pour dénoncer cette fermeture et obtenir son abandon.

Cette fermeture d'un établissement public est inacceptable et nous devons collectivement nous y opposer.



Formation militante

« Le collectif, ça fait vraiment du bien »

La CGT est bien un syndicat inter catégoriel et le stage « militer dans son établissement ou son service » en a été le reflet. L'URSEN et la Formation CGT ont organisé une 2^{ème} session du stage sur deux jours mi-février avec 16 camarades du Maine et Loire et de Loire Atlantique aux profils très variés : personnels de laboratoire, AED, AESH, personnels administratifs et techniques du Rectorat, enseignant·es certifié·es et de lycée professionnel.

L'objectif de ce stage était à la fois de s'interroger sur les possibilités et capacités de militer sur son lieu de travail et d'utiliser des outils et des stratégies pour s'organiser collectivement, se défendre et porter les revendications de la CGT au plus près des collègues.

La dimension inter-catégorielle du stage a permis à chacun et chacune de découvrir les problématiques de chaque métier, d'apprendre à se connaître et de se confronter, en petits groupes à des cas d'étude de défense individuelle et/ou collective.

Si plusieurs camarades ont pu être auparavant syndiqué·es ailleurs, toutes et tous reconnaissent leur choix d'adhérer à la CGT sur ses valeurs et sa dimension inter-professionnelle.

Après une ½ journée « théorique » sur les outils militants à disposition (site, tracts, panneau syndical, organisation d'heure d'info syndicale,...), une visite des locaux de la CGT a été organisée pour présenter les différentes structures interpro (Union Départementale, Union Locale et l'imprimerie avec notre camarade Vincent).

4 groupes de 4 camarades ont ensuite pu collectivement réfléchir, chercher et proposer des solutions aux cas d'études soumis par les formateurs. Les 2 ½ journées suivantes ont permis de restituer des 1^{ères} pistes et de faire des allers-retours entre théorie et pratique tout en s'interrogeant sur les possibilités d'action dans son propre secteur et les outils syndicaux.

Le constat a été fait que certains camarades étaient isolés sur leur secteur et/ou leur activité et avaient du mal à voir comment organiser les collègues.

Comment militer sur son site, comment accompagner un collègue, comment organiser une heure d'information syndicale et les stratégies pour y faire venir un maximum de collègues, comment proposer la syndicalisation,... Toutes ces questions sont venues sur la table.

S'en sont suivis en dernière ½ journée des sketches, des propositions de tract ou de pétition ou d'action sur les différents cas d'étude. Se mettre dans la peau du syndicaliste, d'un·e chef·fe, d'un·e collègue... c'est passer de la réflexion au concret... tout cela dans une ambiance studieuse et conviviale.

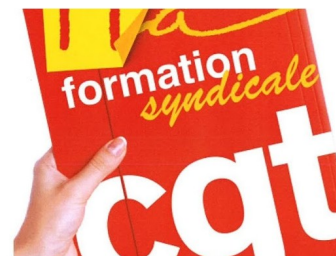
Le bilan de cette session a été très positif aux dires des restitutions des camarades qui ont toutes et tous participé activement et ont également formulé de nouvelles propositions d'amélioration de la formation (chacun·e amène un cas à présenter aux autres, ...) ou des demandes de formation sur différents thèmes : santé et sécurité au travail, DHG et budget d'un établissement, formations spécifiques AED et AESH, lutte contre les discriminations dans et hors de la CGT,...

Les camarades en sont ressorti·es « reboosté·es » avec une connaissance approfondie des outils, des réflexes et des structures syndicales et le sentiment d'avoir appris à se connaître pour pouvoir encore mieux se reconnaître en manif ou dans les prochaines réunions d'instance.

Former des militant·es, créer du lien entre camarades, maintenir le collectif, c'est essentiel dans le contexte et pour les luttes à venir.

Pôle Formation URSEN

La formation militante version 2 proposée par l'URSEN peut-être aussi déclinée aux plus proches des syndiqué·es, dans les départements à la demande des SDEN.



Des témoignages

« à chaud »

« Construire ensemble plutôt que d'être en colère seul·e »

« échanges très vivants, très concrets »

« On s'entraîne à argumenter sur plein de sujets auxquels ont est confrontés ».

« On repart galvanisé·e et c'est super motivant ».

« sympa de rencontrer des collègues-camarades d'autres secteurs, d'autres professions et de voir ce qui nous réunit, les valeurs militantes et une autre vision sociale ».

« On repart plein d'énergie et d'outils pour lutter ».

Vie syndicale : Formation Non titulaires du 27 janvier : Les non titulaires échangent sur leurs conditions de travail

Le 27 janvier, la CGT Educ'Nantes organisait une formation académique spécifique Non titulaires enseignant·es, CPE, Psyen, ouverte aux syndiqué·es et non syndiqué·es. Cette journée a permis de nombreux échanges et les animateur·trices CGT Educ ont pu répondre à beaucoup de questions juridiques et présenter aux collègues les outils syndicaux nécessaires à la défense de leur droit.

Force est de constater que les échanges sont le révélateur de conditions d'emploi toujours plus dégradées. Au cœur de la formation, les questions liées aux affectations, au renouvellement de contrats, aux conditions de rémunérations et de revalorisation en vigueur dans l'académie de Nantes, à la fin des indemnités vacances ont été centrales.

Plus que jamais, cette journée conforte la CGT Educ'Action Nantes qu'il faut continuer de revendiquer, de militer, de se battre sur le terrain pour le respect des droits des collègues non-titulaires !

Pôle Non titulaires académique



Samedi 3 avril au domaine de la Génestrie au Gâvre (propriété de l'Union fraternelle des Métallurgistes CGT), l'UL de Blain organisait une projection en avant première du film "Debout les femmes". 35 personnes étaient présentes.

Cette projection, impulsée par des militantes CGT, s'adressait principalement à leurs sœurs de corvées ! Accompagnant·es d'élèves en situation de handicap, auxiliaires de vie sociale, assistantes maternelles et animatrices socioculturelles ont répondu à l'appel.

Des forces militantes des UL de Paimboeuf, Saint Nazaire et Clisson entre autres, y assistaient aussi dans le but de le projeter au sein de leur UL. Unanimement le film a séduit pour sa justesse, l'alternance des moments drôles comme ceux plus émouvants ou encore révoltants. Le moment le plus fort fut certainement celui où nous nous sommes tou·tes levé·es, pour chanter "debout les femmes", à la fin du film. Un grand moment militant et chaleureux, et bon sang qu'est ce que nous en avons besoin en ce moment !

Nous avons ensuite échangé autour du documentaire et nous avons réfléchi ensemble, apporté parfois des avis divergents sur des points du projet de loi déposé par Ruffin et Bonnel, comme sur les revendications de la CGT. Pour certaines c'était leur premier contact avec un syndicat. Les camarades des UL y ont vu l'occasion de faire venir des salarié·es, privé·es d'emploi, jeunes, etc...pour discuter collectivement autour des questions sociales et politiques autour d'un support documentaire.

Nous avons terminé la matinée de manière plus informelle et nous donnant rendez-vous le 8 avril à Nantes. L'idée d'une convergence de nos luttes s'est affirmée.

« *Levons-nous* ^{femmes esclaves,} *et brisons nos entraves, Debout, debout, debout !* » scandaient les femmes en 1971 en militant pour la reconnaissance de leurs droits. C'est aussi en 2021 l'appel lancé par le député de la Somme François Ruffin dans le film « *Debout les femmes* », co-réalisé avec Gilles Péret, son partenaire dans la réalisation de « *j'veux du soleil* » en 2019.

Missionné par l'Assemblée Nationale pour réaliser un état des lieux des « métiers du lien », François Ruffin profite de cette occasion pour filmer et présenter ces femmes presque invisibles, précaires qui pourtant travaillent quotidiennement à l'humanité de notre société. Et pour pimenter cette mission l'Assemblée a chargé Bruno Bonnell, entrepreneur et député du Rhône sous l'étiquette LREM, de l'accompagner...ou chaperonner ?

Quatre métiers sont au cœur de ce film : les auxiliaires de vie sociales, les accompagnantes d'élèves en situation de handicap, les assistantes maternelles et les animateurs de périscolaire. Leurs points communs : ce sont des emplois essentiellement féminins, avec de grandes amplitudes horaires, des salaires inférieurs au seuil de pauvreté et pas de réel statut ou perspective.

Sans artifices, en toute simplicité ce film nous permet d'aller à la rencontre de ces femmes, de les écouter et se laisser toucher par leur humanité. Elles partagent avec nous toute la bienveillance et l'attachement qu'elles éprouvent vis à vis des personnes qu'elles accompagnent et aident. Ce sont des métiers de vocation et non d'infortune comme on nous laisse le croire pour justifier la non-reconnaissance. Au fil du documentaire, sous l'œil de la caméra, encouragées et écoutées par les députés, on sent naître en elles l'espoir d'exister et d'être plus justement considérées. Le film présente le projet de loi co-construit et l'échec qu'il rencontre, l'indifférence totale des députés qui oublient peut-être qu'ils ne sont que des humains et qu'ils auront sûrement besoin un jour de ces femmes.

La sortie du film au cinéma qui devait coïncider avec la journée internationale des femmes, est repoussée à septembre mais l'équipe de Fakir, propose aux « Femmes de Lien » de le voir en avant première afin de construire une mobilisation.

La CGT Educ'action 44 se retrouve sur cette volonté de changer le statut de « ces invisibles utiles » et partage leur lutte. La CGT Educ'action 44 avec le soutien des UL du département propose plusieurs projections locales débat autour de ce documentaire tout d'abord ciblé à ces professionnelles. **L'idée de cette action est de**

faire prendre conscience les points communs entre les différents métiers du « Lien », de construire une réflexion collective, une lutte commune et les moyens pour la mettre en œuvre. Les premières séances ont eu lieu le samedi 3 avril à la salle de la Genestrie au Gâvre et le 1^{er} mai à la maison des syndicats à Nantes.



Collectif AESH 44

Contactez la Cgt Educ'action Nantes

Secrétaires académiques : Karine Perraud 07 71 68 37 58 / Hervé Guichard 06 47 99 61 00
Bertrand Colas 06 23 33 67 99

Maison des Syndicats 1, Place Gare de l'Etat 44276 Nantes
nantes@cgteduc.fr – educactionnantes.reference-syndicale.fr

CGT Educ'action Mayenne

Secrétaires : Christine Pau 06 12 71 20 60
17 rue St Mathurin 53000 Laval
53@cgteduc.fr cgteduc53.blogspot.fr

CGT Educ'action Sarthe

Secrétaire : Thomas Hubert
06 43 98 65 63
4 rue d'Arcole
72000 Le Mans
72@cgteduc.fr

CGT Educ'action Loire-Atlantique

Secr. : Gaëtan Papillon 06 72 49 32 67
Et Karine Perraud 07 71 68 37 58
Maison des Syndicats 1 Place Gare de l'Etat
44276 Nantes
(permanences: mardi et mercredi,
hors vacances scolaires)
44@cgteduc.fr

CGT Educ'action Vendée

Secr. : Caroline Drouvot
07 50 04 1315
16 Bd Louis Blanc BP 226
85006 la Roche-sur-Yon Cedex
85@cgteduc.fr

CGT Educ'action Maine-et-Loire

Secr. : Alexandre Petit 07 69 48 10 22
Bourse du Travail – Case 84
14 Place Imbach 49100 Angers
02 41 25 36 18
(permanences: mardi après-midi,
hors vacances scolaires)
sdencgt49@gmail.com

Comité Technique Spécial Académique

Hervé Guichard guichardherve@orange.fr 06 47 99 61 00
Sylvie Moreau sylvie.moreau0197@orange.fr 06 75 26 90 39
Morgane Boyer
Ronan Keromnès

CAPA des ATRF

Sylvie Moreau sylvie.moreau0197@orange.fr 06 75 26 90 39
Nadège Jouneau nadegejouneau@gmail.com

CAPA des Secrétaires Administratifs/ves

A. Plessis elusadmin.nantes@cgteduc.fr 06 27 36 77 51
Thierry Fourage

CAPA des Adjoint.es Administratifs/ves

Patricia Berlaud elusadmin.nantes@cgteduc.fr
Céline Moulin

CCP des agents non-titulaires ATSS

Barbara Fouché barbara.fouche@hotmail.fr 06 52 25 86 07
Céline Franco celyne.franco@gmail.com 06 18 88 25 95
Marina Sanz

CAPA des Adjoint.es Techniques

Salima Guedouar salima072@gmail.com 06 37 08 33 58

CAPA des PLP elusplp.nantes@cgteduc.fr

Hervé Guillonneau 06 77 88 23 28
Daniel Louargant 06 86 21 46 42
Julien Lecrivain 06 74 36 39 75
Karine Perraud 07 71 68 37 58
Bertrand Colas 06 23 33 67 99

CAPA des Certifié.es eluscertifies.nantes@cgteduc.fr

Laëtitia Bompays 06 76 58 89 21
Ifig Lebreton 06 08 45 40 04

CCP des enseignants, éduc., orientation non-titulaires

Gines Cervantes Lopez (titulaire) et Willy Mézille (suppl.)
06 98 63 52 32 – nantes@cgteduc.fr

CAPA des AED et AESH

Delphine Beloeil (AESH) titulaire
nicolas.delphine@gmail.com 06 43 56 00 68
Guillaume Maudet (AED) suppléant 07 71 68 37 58

CAPA des Adjoint.es Techniques

Salima Guedouar salima072@gmail.com 06 37 08 33 58

La Commune de Paris, 18 mars -28 mai 1871

Pour l'école de la République et l'éducation populaire



Édouard Vaillant (1840-1915), nommé délégué à l'Enseignement le 20 avril 1871, crée, huit jours après, une commission chargée d'établir dans tous les arrondissements de Paris le même modèle d'enseignement intégral, primaire et professionnel, laïc et gratuit, incluant les arts et la culture pour tous, filles et garçons.

Il veut développer la transmission du savoir, base de l'égalité sociale, par une éducation populaire, culturelle et professionnelle : « *L'instruction intégrale à laquelle chacun a droit doit lui faciliter l'apprentissage et l'exercice de la profession vers laquelle le dirigent ses goûts et ses aptitudes. Les élèves en même temps qu'ils feront l'apprentissage d'une profession compléteront leur instruction scientifique et littéraire, telles les mathématiques, la physique, l'histoire, les langues vivantes, le dessin, et la gymnastique. L'école sera liée à la vie et au progrès technique* ».



En 1870, à Paris, 84% des établissements primaires sont privés contre 23,5% en France. Ils accueillent 57% des élèves contre 8,7% dans l'ensemble du pays. **1/3 des enfants ne sont inscrits dans aucune école.** Dans le règlement destiné aux instituteurs de la Seine de 1870, l'article 1er précise que « le principal devoir de l'instituteur est de donner aux enfants une éducation morale et religieuse et de graver profondément dans leurs âmes le sentiment de ce qu'ils doivent à Dieu ».

De plus, la condition matérielle des enseignants est très mauvaise. Mal payés, ils quittent l'enseignement dès qu'ils sont libérés de leur engagement décennal. Quelques enseignants abandonnent le service public par républicanisme. C'est le cas notamment de Louise Michel, de Marie Verdure et de Raoul Urbain qui tentent d'ouvrir des écoles libres (il s'agissait d'avoir des écoles indépendantes de l'Empire car il fallait prêter serment à l'Empereur pour avoir le droit d'exercer).



Dès le 2 avril 1871, la Commune décide par décret la séparation de l'Église et de l'État. Elle affirme dans ses déclarations les principes d'une école gratuite, laïque, obligatoire pour les filles comme pour les garçons.

Des mairies d'arrondissement prennent des initiatives, fournitures scolaires gratuites (IIIe). Dans le XXe arrondissement, la mairie se charge de nourrir et d'habiller les élèves des écoles laïques.

Les idées nouvelles progressent comme celles de **Louise Michel** « *qu'il faut prendre en compte l'enfant comme un individu* ». De même pour **Marie Verdure** qui déclare pour les crèches que « *l'éducation commence dès la naissance* ».



L'enseignement a été une grande préoccupation de la Commune. Dans son « Appel aux travailleurs de la campagne », **André Léo** rappelle que « *Paris veut que le fils du paysan soit aussi instruit que le fils du riche et pour rien, attendu que la science humaine est le bien de tous les hommes* »

Des écoles professionnelles voient le jour.

Le 21 mai, la Commune décide de l'égalité de salaire entre les instituteurs et les institutrices avec une augmentation de leur traitement pour prendre en compte leurs conditions difficiles de vie.

De haut en bas : Édouard Vaillant, Louise Michel, Marie Verdure et André Léo

La Commune était et reste porteuse de cette volonté de voir une école qui « *apprend à l'enfant que toute conception philosophique doit subir l'examen de la raison et de la science* » comme le soulignent le 26 mars 1871 les délégués du IVe arrondissement de « l'Education nouvelle ».

Une réflexion toujours d'actualité !

