

Après un quinquennat d'attaques,



Construire un quinquennat de riposte

Dans ce numéro

👉 Edito^r – p. 2 👉 Salaires – page 3 👉 Extrême droite & Ecole – page 4 👉 Vie syndicale : congrès national et régional – page 5 👉 Chef d'œuvre en Bac Pro – page 6 👉 Division des Personnels Enseignants – page 7 👉 Personnels de laboratoire – pages 8 👉 Grève au collège David d'Angers – page 9 👉 David Angers – page 9 👉 Jeunesse et Sport – page 9 👉 DOSSIER PRÉCARITÉ – pages 10-18 👉 Afghanistan – page 19 👉 Pour nous contacter – page 20

Toujours une seule solution, l'action collective pour l'emploi, les salaires, les retraites,...

Ce journal été rédigé avant le résultat des élections présidentielles. Sans trop de politique fiction, on peut penser que le prochain occupant de l'Elysée va repartir dans une logique où les services publics (et l'Education nationale) ne vont pas être à la fête.

édito

Déjà, Macron annonce que pour gagner plus, il faudra que les enseignant-es travaillent plus. Après la deuxième heure supplémentaire imposée, les heures supplémentaires autorisées pour les agents à temps partiel, l'objectif tout affiché est de mettre en cause le temps de travail et les obligations de service des personnels.

Pour les pauvres au RSA, il faudrait travailler 15 à 20h par semaine pour rendre des comptes à la société tandis que les entreprises se gobergent de l'argent magique que le gouvernement avait soudainement trouvé au moment de la crise COVID.

Côté Fonction Publique, la loi de transformation de la FP de 2019 a cassé les instances paritaires et fait la promotion de la contractualisation au détriment du statut de fonctionnaire.

Que faut-il retenir de toutes ces années ? Une dégradation constante des services publics, une baisse continue des Heures Postes au profit des heures supplémentaires, des réformes successives qui suppriment le nombres d'heures d'enseignements disciplinaires pour les élèves, l'absence de créations de postes administratifs et techniques. Tout cela a des conséquences dramatiques pour les personnels et les élèves : augmentation des démissions de stagiaires, des volontés de départ individuelles au travers de la rupture conventionnelle, détachement, mais plus encore mal-être pouvant aller jusqu'à la mort dans le cas de Christine Renon, directrice d'école.

Pour lutter contre le « manque d'attractivité de l'Education nationale », on a vu se succéder les mesurette d'une politique de primes et de continuité du gel du point d'indice : augmentation de l'IFSE(régime indemnitaire des personnels ATSS-TRF), prime d'attractivité, prime informatique, revalorisation des taux des indemnités des documentalistes, PSYEN,...prise en charge de la Protection Sociale Complémentaire,...

Mais voilà qu'avec la guerre en Ukraine, la spéculation boursière qui fait monter l'inflation et les prix des biens de première nécessité a de fortes conséquences sur le pouvoir d'achat des salarié-es, privé-es d'emplois, étudiant-es et retraité-es.

Augmenter les salaires ?
Investir dans les services publics ?



L'augmentation mécanique du SMIC tasse les grilles de rémunération et rend l'Education nationale encore moins attractive.

Face à tout cela, pas de solution miracle. Il va donc falloir continuer à nous battre collectivement et le plus massivement possible pour arracher des augmentations de salaire, partir en retraite à 60 ans à taux plein.

Ce mois-ci la CGT Educ'Action tient son Congrès académique et va renouveler en partie son secrétariat. Après trois mandats pour deux des

trois co-secrétaires, il est temps de laisser la place afin de garantir le bon fonctionnement démocratique de notre syndicat. Cela va permettre d'autres camarades de prendre de nouvelles responsabilités et de donner une nouvelle impulsion du développement académique de la CGT principalement sur le terrain mais également sur le plan électoral en décembre 2022.

Bertrand Colas, Karine Perraud et Hervé Guichard
co-secrétaires URSEN Nantes

Augmenter les salaires, c'est urgent !

Les salarié·es, retraité·es, privé·es d'emploi et, particulièrement, les jeunes, sont les premier·ères à subir de plein fouet la hausse du coût de la vie et l'augmentation des prix de l'énergie, des carburants et des produits de première nécessité. Au moment où la Banque de France annonce une hausse de l'inflation jusqu'à 4,4 %, ce sont les mêmes qui ne voient ni les salaires, ni les pensions, ni les minima sociaux augmenter, alors que ce sont bien les travailleuses et les travailleurs qui créent les richesses.

Depuis le début de la pandémie, en France, la fortune des milliardaires a augmenté de 86 % et 4 millions de personnes supplémentaires se sont retrouvées en situation de vulnérabilité, alors que les 1 % les plus riches ont vu leur niveau de vie augmenter de 2,8 % en moyenne et que les 5 % des ménages les plus modestes ont perdu jusqu'à 0,5 % de leur pouvoir d'achat. Le CAC 40 continue sa progression à l'exemple de Faurecia ou Renault qui gagnent plus de 5 % et de LVMH, STMicroelectronics qui progressent à plus de 4 %. Les actionnaires sont toujours plus les grands gagnants.

Et dans la Fonction Publique ?

Un million d'agents (sur 5,7 millions) sont actuellement payés moins de 1355 euros (Smic +10%), soit 2 fois plus (ou moins ?) qu'en 2000.

A chaque hausse du SMIC due à l'inflation, l'indice de base des grilles de rémunération est aligné pour éviter que les personnels aux salaires les plus faibles soient payés en dessous du SMIC. Cela s'est à nouveau produit en janvier 2022.

Là où le bât blesse, c'est que les autres échelons des grilles n'augmentent pas mécaniquement.

Cela crée un tassement des grilles et chaque agent travaille pour moins cher qu'avant.

Aujourd'hui, les quatre premiers échelons du C1, le premier grade de la Fonction publique, sont payés au niveau du SMIC. C'est le cas également des deux pre-

La CGT revendique donc :

- une augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice ;
- la mise en œuvre d'un plan de rattrapage des pertes cumulées ;
- l'indexation de la valeur du point sur l'indice des prix à la consommation ;
- la revalorisation des grilles des métiers et filières à prédominance féminine ;
- l'intégration des primes dans le calcul de la retraite.

miers échelons du C2. Et c'est le cas du salaire d'entrée dans la catégorie B avec un recrutement effectué en moyenne à bac +3 ! Les carrières en sont rendues à un état de délitement tel qu'un agent de

catégorie C partant du premier grade et parvenant au sommet du deuxième gagnera en moyenne... **15 euros par an** ! Au rythme actuel de l'augmentation du coût de la vie (au minimum 3 % en glissement annuel), les mois prochains seront synonymes de pertes de pouvoir d'achat encore aggravées et de situations plus que préoccupantes. Si, comme il est prévisible, une nouvelle revalorisation légale du SMIC intervenait cet été, un·e cadre de catégorie A sera recruté·e à peine 11 % au-dessus du salaire minimum !

En résumé, il y a de moins en moins de gain salarial en cas de promotion et tout cela pèse chez les personnels.

A un mois des élections présidentielles, la Ministre de la Fonction Publique annonce tout à coup qu'elle envisage le dégel du point d'indice mais quand et combien, c'est trop en demander !

Rappelons que la même Ministre n'a jusqu'ici annoncé que des mesures partielles (« revalo de la catégorie C », augmentation de la part des primes dans le salaire avec le RISFEEP pour les personnels administratifs et techniques ou la prime d'attractivité, prime inflation..) disant que celles-ci étaient plus efficaces que l'augmentation du point d'indice qui profiterait à toutes et tous (et sur lequel nous cotisons pour la retraite).

eSPèCeS eN Voie D'eXTInCTIoN



Co-secrétariat URSEN

Extrême droite et école

Avec le Rassemblement National (RN) et Marine Le Pen, dans une tentative de dédramatisation, la stratégie, d'abord tentée via le Collectif Racine, est de diffuser une vision décliniste de l'école auprès des personnels et de la population. Cette logique étant reprise aujourd'hui par Éric Zemmour.

Dans cette logique, le programme de l'extrême droite poursuit deux objectifs :

- accentuer la ségrégation sociale en favorisant l'enseignement privé ou les établissements publics entrant dans le jeu de la concurrence ;
- diffuser une idéologie réactionnaire via le service public d'Éducation.

En ce sens, les conditions de travail des personnels, leurs difficultés, le manque de moyens... tout ceci n'existe pas du tout dans le programme de l'extrême droite.

Il n'est donc pas étonnant que l'extrême droite soit satisfaite de l'action comme ministre de Jean-Michel Blanquer car il reprend la même stratégie avec les deux mêmes objectifs.

Autre point commun avec Blanquer : l'instrumentalisation d'un discours républicain hors-sol pour diffuser ces idées inégalitaires. Mais l'extrême droite va plus loin encore : elle décline un récit fantasmé, cela est flagrant dans la théorie du « grand remplacement », dans une logique de ségrégation. Cela se traduit concrètement, par exemple pour le RN, par le développement d'« internats d'excellence » en instaurant une « priorité nationale ». Bref, généraliser un dispositif inefficace en y ajoutant un aspect explicitement raciste.

Le déclinisme se retrouve dans un discours autoritaire, des mesures rétrogrades (les blouses à l'école), mettant en avant l'école de la III^e République dont on sait qu'elle était en réalité profondément inégalitaire. Dans cette logique, la suppression du « collège unique » vise à orienter dès la 6^e les élèves des classes populaires vers l'apprentissage. D'ailleurs, Zemmour parle d'une « école sélective et méritocratique ».



Le déclinisme se retrouve aussi dans des attaques contre le supposé « pédagogisme », Zemmour préférant « les méthodes traditionnelles d'acquisition des savoirs, le « par cœur », « la leçon magistrale », « l'autorité du maître ». Il s'agit là d'une vision passéiste de l'école très éloignée de notre vision émancipatrice.

L'extrême droite défend enfin une conception nationaliste, sexiste et xénophobe de l'école. Ainsi, le programme du RN souhaite, concernant l'enseignement d'histoire et de français, « mettre en place un Roman national qui redonne des repères historiques, identitaires et culturels uniques à tous les petits Français ». Il s'agit bien de l'exaltation d'une nation fantasmée avec l'objectif d'exclure celles et ceux qui n'entreraient pas dans ce « roman national ». Zemmour n'est pas en reste lorsqu'il dénonce la place des femmes dans les programmes d'histoire et de tous les enseignements qui permettraient de lutter contre les discriminations et de sensibiliser les élèves aux enjeux de la crise.

Parce que la CGT Educ'action œuvre pour l'émancipation de toutes et tous, pour une transformation de la société afin qu'elle devienne démocratique, écologique, libérée de toutes formes d'exploitation et de domination, elles luttent contre les discriminations de toutes sortes, la xénophobie et toutes les exclusions et s'opposent, de fait, à tous les projets d'extrême-droite quel que soit le parti qui les porte !

Aussi, nous ne devons pas baisser les bras car il est un fait qui lui ne change pas : l'extrême droite est le pire ennemi des travailleur-ses et la CGT a une responsabilité majeure pour lui faire barrage !

URSEN Nantes



Congrès de la CGT Educ'Action Nantes : moment important de la vie démocratique de notre Union Régionale

La CGT Educ'action Nantes tient son Congrès le 10 mai 2022 à Angers.

Ce Congrès rassemble des camarades mandaté·es des 5 syndicats départementaux de l'éducation nationale de l'académie de Nantes.

Le Congrès se déroule tous les trois ans et reste un moment important de notre vie syndicale. Il permet à la fois de faire le bilan des 3 années passées à travers l'étude du Rapport d'activité et de se projeter vers les trois années suivantes à travers son document d'orientation. L'ordre du jour du Congrès est complété par les questions financières et le renouvellement de la direction de l'Union.

Les enjeux des orientations qui feront débat lors du Congrès seront les suivants :

- 1- Les enjeux généraux sur le mandat : lutte contre les contre réformes, porter des revendications qui passent par des moyens supplémentaires, par du temps et par une autre organisation des écoles, des établissements et des services, les conditions de travail, l'égalité salariale et la suppression des discriminations dans le déroulement de carrière, lutter contre les violences sexuelles et sexistes, faire de la question des salaires un axe fort de nos revendications.
- 2- la CGT Educ'Action : rôle et fonctionnement
- 3- activités des pôles : élu·es paritaires, ATSS/ATRF, Précarité, INSPE, Formation, Communication ...
- 4- relations avec les structures de la CGT et notamment la question de l'interpro
- 5- se projeter dans les élections professionnelles de décembre 2022
- 6- la question de l'unification syndicale.

L'ensemble de ces questions seront en débat lors de cet instant démocratique, nous y attendons de nombreux·ses congressistes venant des cinq départements de l'académie.

URSEN Nantes

Retour sur le Congrès extraordinaire de l'UNSEN

Le congrès extraordinaire de notre syndicat national s'est tenu à Guidel du 28 mars au 1^{er} avril. Une délégation de dix camarades représentant.es quatre syndicats départementaux ont assisté et pour moitié pour la 1^{re} fois à ce moment démocratique pour notre organisation syndicale.

Voici brièvement les résultats des votes que le congrès a exprimés :

- La création d'un pôle national AESH. En réflexion, à l'issue des débats la création d'un collectif Inclusion Scolaire.
- La CGT Educ'action a inscrit dans ses statuts le féminisme et appliquera la parité dans sa Commission Exécutive et à la CFC.
- L'unification syndicale présentée dans la Résolution 2 a été adoptée après des débats sur le processus : quelle démarche, quelle structure, quel niveau ? Le congrès a voté pour que « l'unification syndicale se fasse dans un même syndicat inter-catégoriel qui réunir tous les personnels de l'Education sans distinction de métier. Le débat doit se mener dans la plus grande transparence à tous les niveaux , de la section d'établissement jusqu'à l'échelle nationale en lien avec les structures inter-professionnelles de la Confédération. »



Oraux du chef d'œuvre en Bac Pro : quelle harmonisation, quelle rémunération ?

Dans bon nombre de LP ou SEP, les heures de chef d'œuvre en Bac pro sont intégralement fléchées en enseignement professionnel soit 2 heures par semaine. Cette disposition sous entendue par les textes mais pas obligatoire est déjà source d'incohérence puisque le chef d'œuvre est censé se réaliser de façon pluridisciplinaire. Pour l'oral, en revanche, le jury se doit d'être mixte entre enseignement général et enseignement professionnel.

De fait, les collègues d'enseignement général n'ont pas les élèves en chef d'œuvre dans l'année ou vraiment à la marge quand ils ou elles souhaitent y participer, et ce, en Heures supplémentaires effectives.

Alors se pose la question de l'organisation de cet oral. En l'absence de consignes claires de la part des inspecteur·trices, des chef·fes d'établissement, des DDFPT, les collègues organisent les oraux sans véritable harmonisation. L'organisation est bien souvent à la charge du Professeur·e Principal·e ou du collègue d'enseignement professionnel. Les oraux se passent donc à géométrie variable d'une section à l'autre, d'un établissement à l'autre, provoquant une désorganisation notoire et surtout une inégalité de traitement entre collègues.

Plusieurs questions devraient pourtant se poser :

- Qui procède aux convocations ? : Rectorat ? Direction ? Collègues ? DDFPT ?
- Une convocation avec ordre de mission est-elle prévue ?
- Sur quel temps se déroule ces oraux ? Sur les heures de chef d'œuvre ? Sur une journée balaïlée ?
- Quelle rémunération est prévue pour les collègues convoqué·es ? Au nombre de candidat·es interrogé·es ? Sous forme d'HSE ?

À l'ensemble de ces questions, les réponses restent évasives : les chef·fes d'établissement reconnaissent bien souvent le fait que « rien n'est vraiment prévu dans les textes sur cet oral ». Parfois même, l'argument de l'indemnité de sujétion spéciale Voie professionnelle est avancé pour couvrir cet oral.

Mais ce dernier argument n'est pas recevable. Rappelons que concernant l'ISS Voie professionnelle : toutes et tous les PLP intervenant au moins 6h devant des classes de CAP et/ou de 1ère et Terminale Bac pro doivent percevoir l'Indemnité de Sujétion Spéciale voie professionnelle. Son taux est de 400 euros par an. Cela

n'a donc rien à voir avec les CCF.

Rappelons que la CGT Educ'action, depuis la mise en place de la

réforme, à laquelle elle continue de s'opposer dans sa globalité, dénonce avec force la multiplication de dispositifs vide de sens, mal définis et parfois irréaliables (« chef d'œuvre », co-intervention imposée, accompagnement personnalisé), source également de conflit entre les équipes pour récupérer des heures.

Concernant cet oral, dont la mise en œuvre pratique n'a visiblement pas été pensée, la CGT Educ'Action Nantes appelle les personnels à obtenir au moins de la part de leur Direction une harmonisation claire par établissement et que les collègues soient à minima rémunéré·es en cas de travail supplémentaire afin d'éviter les disparités et le travail bénévole. Si rien n'est prévu, ni en terme d'harmonisation, ni en terme de rémunération, la CGT Educ'Action appelle les collègues à se réunir dans les établissements afin d'avoir une position collective.



Indemnité de Sujétion Spéciale Voie professionnelle (en lien avec article chef d'œuvre)

Les textes réglementaires : Décret n° 2015-476 du 27 avril 2015 instaurant l'ISS voie pro, arrêté du 6 juillet 2015.

Concernant le versement de l'ISS, des difficultés ont été relevées dans son versement à toutes les personnels éligibles. Faites valoir vos droits !

La CGT Educ'action rappelle son opposition à la mise en place de cette indemnité au lieu d'allouer la pondération dont bénéficient les collègues certifié·es et agré·es dans les voies générale et technologique du lycée. Mesure qui n'a pas coûté un euro au ministère puisqu'elle s'est accompagnée de la suppression de l'indemnité de CCF. Les CCF sont maintenus mais pas les indemnités initiales.

Bilan : un manque à gagner financier pour la plupart des personnels et un décrochage par rapport aux collègues des voies générale et technologique du lycée.

CGT Educ'action 53

Division des Personnels Enseignants : les personnels se font respecter !

A la veille des vacances de février, les personnels de la DIPE ont été conviés à une visioconférence avec le Recteur, le Secrétaire général, le DRH et la cheffe de division pour annoncer une vraie révolution dans l'organisation du service. Cette façon de faire a profondément choqué les collègues, et encore plus les informaticien·nes qui travaillent dans le service avec nous et n'étaient même pas mis au courant.

Une réorganisation en profondeur par territoire faite dans l'urgence

Finie la DIPE gérée par discipline, finie la gestion du remplacement et de la paye des non-titulaires dans un service spécifique, place à un service géré par département pour rendre « un meilleur service...aux chef·fes d'établissement » et « redonner du sens aux métiers des personnels de la DIPE » ! Tout cela se serait fait dans un délai absolument aberrant avec le service DIPE4 qui gère les PLP qui passerait dès avril 2022 sur cette nouvelle organisation. Viendrait ensuite le reste des équipes au mois d'octobre/novembre 2022 donc en pleine rentrée et avant les élections professionnelles.

Cette annonce a d'abord sidéré les collègues mais la réaction a par la suite été rapide au retour des vacances.

Deux pétitions, des AG, un vote au CTSA unanimement contre et le SG recule

La CGT avec FO a rapidement organisé deux assemblées générales qui ont réuni l'ensemble des équipes pour recevoir l'expression commune la plus large (à l'exception des chef·fes). La colère des collègues a pu s'exprimer sur l'absence de concertation et la mise devant le fait accompli. Nous avons collectivement recueilli toutes les remarques sur les problèmes techniques, organisationnels, soulevés par cette réorganisation et désigné des collègues responsables des remarques dans chaque bureau de la DIPE.

La hiérarchie a bien tenté de se rattraper aux branches mais quand les collègues creusent et posent des questions précises, les réponses de la cheffe de la DIPE restent évasives voire embarrassées. « je ne sais pas, on verra, il y aura des groupes de travail et un comité de pilotage.... »

Le Secrétaire Général souhaitait une fois de plus passer en force, c'est raté

L'administration a ensuite passé le projet au vote du Comité Technique Spécial. La CGT a pris toute sa part dans la constitution d'un front commun intersyndical CGT FO UNSA qui a amené à un vote unanime contre le projet. A l'issue de ce vote et des pétitions des personnels, le SG a finalement cédé en annonçant le report du projet de 9 mois au cours d'une réunion en présentiel de tous les personnels de la DIPE où chacun·e a eu l'occasion de s'exprimer. Le SG a dû reconnaître son erreur d'avoir voulu aller vite et sans concerter les personnels.

Cette opposition est une première victoire collective qui a marqué les esprits tant du côté de la direction que les collègues de la DIPE. Le combat n'est pas terminé car la réorganisation n'est pas pour autant abandonnée.

Une commande politique

L'argument d'une réorganisation territoriale par bassin d'établissement et département s'inscrit dans une commande politique que Macron n'a pas tardé à promouvoir : aller encore plus dans l'autonomie des établissements en permettant aux chef·fes d'établissement de recruter leurs personnels. Faire disparaître le remplacement pour imposer encore plus de polyvalence et d'heures supplémentaires aux titulaires et TZR. Augmenter les salaires ? Ce sera en travaillant plus.

La CGT a profité de la réunion avec tous les personnels pour dénoncer cette réforme qui va bien plus loin qu'un simple changement de bureau ou de gestion.

La lutte continue

La hiérarchie annonce vouloir constituer des groupes de travail dans lesquels les personnels devraient s'inscrire « au volontariat » pour réfléchir sur les modalités de la réorganisation. En gros, on nous demande de tresser la corde avec laquelle on va nous pendre ! Beaucoup de collègues ne sont pas dupes de cela et s'ils s'inscrivent dans les groupes, ce sera pour continuer à lutter et dénoncer les problèmes. Si des améliorations peuvent être faites, il est inutile de casser tout un collectif de travail et toute une expertise qui fonctionne et c'est bien cela qu'il faut garder en tête. L'avenir dira comment les collègues vont continuer à lutter contre cette réorganisation. Reste qu'un collectif s'est bien constitué et que les inquiétudes ne sont pas levées. Les collègues sont déterminés à ne pas se laisser faire, c'est bien le principal.

Pôle ATSS-TRF



Personnels de laboratoire : des effectifs à moyens constants et des établissements toujours en déficit d'emplois

Le Comité Technique Académique du 23 mars 2022 a indiqué les calibrages de postes pour la filière technique au 1^{er} septembre 2022.

La dotation liée à l'ouverture du Lycée d'Aizenay en Vendée en 2022 (+1 ETP) se fait sans apport d'emploi supplémentaire de la part du Ministère.

Si deux établissements profitent de moyens supplémentaires comme St Gilles Croix de Vie et Nort sur Erdre avec la montée en charge des effectifs, d'autres n'ont pas ce même bonheur malgré un déficit constaté sur plusieurs rentrées.

Pour le reste, on ne peut que constater que l'absence de création de postes engage le Rectorat à une gestion des emplois « à l'économie ».

Chaque année, le Rectorat prévoit des mesures prévisionnelles en cas de retraite ou mutation. Il rabote d'1/2 poste par ci par là en fonction des mouvements de personnels mais toutes ces mesures affichées ne sont liées qu'à des constats de sur-dotation en poste, jamais dans le sens contraire.

Ainsi, dans le 44, il manque 1 ETP au lycée de Bouaye, au Lycée de Carquefou, aux Lycées Livet et Mandela à Nantes et à Jacques Prévert à Savenay.

Dans le 49, il manque 1 ETP au Lycée Renoir à Angers et 0.5 ETP au Lycée Duplessis Mornay de Saumur.

Dans le 53, il manque 0,5 ETP au Lycée Hugo à Château Gontier et au Douanier Rousseau à Laval.

En Sarthe, il manque 1 ETP au Lycée Touchard-Washington au Mans.

En Vendée, il manque 1 ETP au Lycée de Vinci à Montaigu.

Pour tous ces établissements, il n'y a aucune mesure prévisionnelle prise pour améliorer la situation en 2022 ou 2023 et ce n'est pas normal.

Il manque au moins 8 à 9 ETP dans l'Académie pour permettre une fluidité dans la gestion des emplois de personnels de laboratoire.

A la rentrée 2020, l'Académie indiquait une dotation de 224 ETP (188 ATRF, 34 TRF et 2 ASI) dans sa carte cible labo.

A la rentrée 2021, l'Académie indique une dotation de 222 ETP (187 ATRF, 33 TRF et 2 ASI), ce qui signifie qu'une économie de poste a été faite l'année dernière en prévision de l'ouverture du Lycée d'Aizenay.

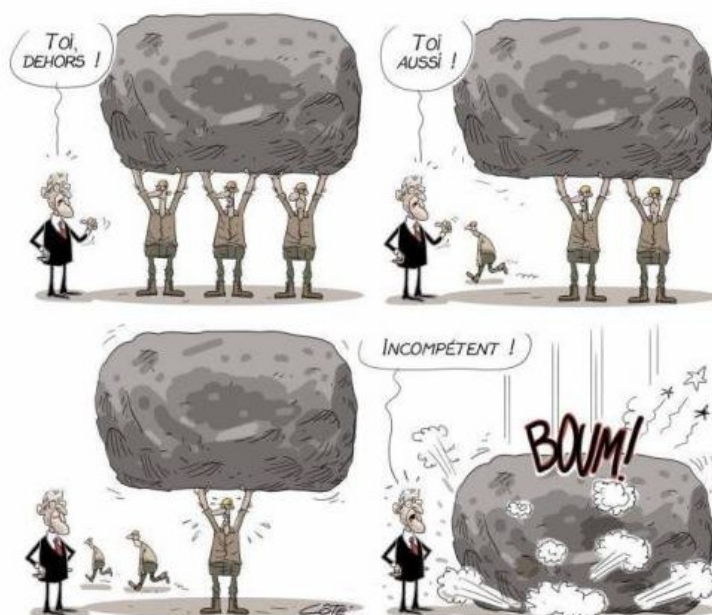
Faute de dotations suffisantes de la part du Ministère, la logique académique est purement comptable en termes d'équivalent temps plein et il n'y a aucun surplus en termes de postes qui permettrait de combler les déficits chroniques tout en laissant certains établissements en sur-dotation temporaire. Le problème, c'est que sur le terrain, les personnels en paient le prix fort en termes de charge de travail et que cela a un impact sur la santé des agents.

L'année dernière, l'Académie a dû faire face dès la rentrée à une demande de remplaçant·es encore plus importante que les années précédentes.

Cette logique comptable a également un impact sur les possibilités de requalifications et de promotion pour les personnels de C en B et de B en A qui sont nulles.

Il faut urgemment des créations de postes techniques pour tous les établissements en déficit.

Pôle ATSS-TRF



Grève au collège David d'Angers

Le 8 mars, la quasi unanimité des enseignants et enseignantes du collège David d'Angers étaient en grève. Ils revendiquaient une augmentation des moyens d'enseignement. En effet, depuis 2017 et la réforme du collège, c'est près de 34 heures hebdomadaires qui ont disparu au collège, et ceci à effectif constant. C'est près d'une classe et demi rayée de l'établissement ou encore deux enseignants à temps plein



en moins pour faire le même travail sur une équipe d'une trentaine de professeur·es. En 2016, la réforme du collège, très critiquée, a été vendue à la profession enseignante sous couvert de la création d'une « marge d'autonomie ». En plus des heures planchers, largement insuffisantes pour faire tourner un collège, était promise une enveloppe d'heures allouées au titre de l'autonomie de l'établissement pour mettre en place des projets pédagogiques comme par exemple des groupes de besoins, des groupes en sciences (une nécessité pour expérimenter...), des groupes en langues (l'oral à 30 par classe, c'est difficile) ou encore pour accueillir les élèves non francophones.

Malheureusement cette marge d'autonomie n'a pas cessé de réduire comme peau de chagrin...au détriment des élèves les plus en difficulté, et au point que l'équipe enseignante a dit stop !

En effet une grève aussi unanime n'avait pas eu lieu depuis plusieurs décennies. Des courriers avaient bien été envoyés les années précédentes à la direction académique, mais sans réponse. Soutenus par les fédérations de parents, les enseignant·es en grève ont accroché aux grilles du collège le message « Collège en grève contre la baisse des moyens » et seulement 10 élèves sur 600 sont venu·es. Une demande d'audience auprès du directeur académique a été faite, peut-être les enseignant·es seront-ils·elles pris·es au sérieux cette fois.

Les revendications sont claires : rétablissement des heures qui ont disparu depuis cinq ans, c'est le minimum, d'autant plus que le public du collège a évolué. Il y a de plus en plus d'élèves boursiers, issu·es des classes populaires, et l'inclusion des élèves porteur·euses de handicap nécessite des moyens supplémentaires, sans compter que les deux années de Covid n'ont rien arrangé.

Plus de missions, moins de moyens, cherchez l'erreur !

« Moins de Jean Michel, plus de Louise Michel ! »

CGT Educ'Action 49

Jeunesse et Sport : Bienvenue à l'Éducation Nationale !

Depuis l'intégration de Jeunesse et sports dans notre Ministère, c'est le 4^{ème} comité de suivi qui s'est tenu ce 6 avril 2022. Cette instance est le cadre du dialogue social mis en place dans l'attente des prochaines élections professionnelles qui marqueront la véritable intégration des personnels.

La plupart des services ont rejoint les structures physiques de l'Éducation Nationale (la Direction Régionale restant pour le moment dans ses locaux à la MAN (Maison de l'Administration Nouvelle) faute de place au sein du Rectorat, à terme ils intégreront les futurs locaux situés à Fresche Blanc). De nombreux problèmes ont été soulevés au sein de cette instance mais force est de constater qu'il reste encore de nombreuses questions en suspens et qui demeurent sans réponse : l'absence de GRH de proximité, le suivi et le décompte des congés annuels et RTT souffre de dysfonctionnements, un manque général de transparence de l'information, les liens avec la préfecture se sont distendus depuis le transfert, manque de transparence sur l'attribution des CIA, problématique de l'action sociale qui fait cruellement défaut dans notre Ministère sans parler de l'énorme *turn-over*, les personnels ne souhaitant pas intégrer l'Éducation Nationale

Jeunesse et sport est passé de l'état d'une petite entreprise à la multinationale et forcément c'est le choc des cultures et ce sont les personnels qui trinquent !

Pôle ATSS-TRF

Précarité galopante dans l'éducation nationale !

La CGT pour une loi de titularisation élargie à tous les personnels non-titulaires !

Sur les cinq dernières années, le nombre de personnels non-titulaires à l'Éducation nationale a augmenté de 107 243 quand le nombre de titulaires est resté stable. Si le ministère avance que cette « forte croissance des non-titulaires s'explique principalement par les recrutements d'AED et AESH », cette hausse s'explique aussi par l'absence de recrutement de titulaires, par le fait que les TZR sont désormais affecté·es sur des postes à l'année. Ainsi, dans l'Éducation nationale, environ 30% des personnels sont aujourd'hui contractuel·les : enseignant·es, ATSS, CPE, PsyEN, AESH, AED.

Pourquoi embaucher des contractuel·les ?

Alors que le principe posé par le Statut Général stipulant qu'un emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire, est déjà contourné par dérogation, la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 entend amplifier le recours au contrat. Les arguments des promoteurs de cette loi purement idéologique sont d'une logique libérale implacable : « *liberté des managers* », « *fluidité* », « *souplesse* »... Il s'agit de donner de nouvelles marges de manœuvre aux « managers locaux » en étendant la possibilité de recourir au contrat. Cette méthode réfléchie a pour objectif quasi avoué de faire apparaître le statut comme un simple support possible de l'emploi public à côté de celui de contractuel·le et pire de rendre minoritaire le nombre de fonctionnaires. Elle contribue à la dégradation continue de l'emploi statutaire, à la dévalorisation des métiers, et à la fragilisation des droits. Elle isole des



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

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

Cela confirme le besoin de poursuivre l'action sous diverses formes pour rendre visibles les revendications des personnels. La CGT Educ'Action, syndicat intercatégoriel a toute sa place dans la lutte menant à la résorption de la précarité, et ce, dans tous les métiers de l'Éducation nationale. Le développement de la précarité est un danger qui pèse sur tou·tes : titulaires comme non-titulaires. La CGT Educ'Action doit poursuivre son combat avec les Non titulaires pour renforcer les droits des précaires (salaires, conditions de travail ...) et porter la revendication d'une loi de titularisation, élargie à l'ensemble des personnels précaires, seule à même d'apporter des réponses statutaires et collectives.

emploi
jetable

STOP



Les AESH refusent de cumuler les employeur·ses

Depuis la rentrée de septembre 2021, l'Éducation nationale ne prend plus les accompagnements sur pause méridienne recommandée par les MDPH ou MDA de l'académie. Résultat :

le recours au second employeur sur le temps de cantine est proposé aux AESH pour accompagner des élèves. Des AESH n'ayant pas d'autres choix financier que de recourir au second emploi se retrouvent dans des situations de dérives concernant leur temps de travail quotidien, car n'ayant pas de pause méridienne et devant enchaîner les deux contrats. Les 20 minutes obligatoires au bout de 6h consécutives ne s'appliquent pas car ce sont 2 employeurs différents. Aussi, les dispositions liées au cumul d'emploi n'ont pas prévu d'encadrer le temps de travail entre les deux employeurs afin que le droit du travail soit appliqué pour les AESH.

Mais ce n'est pas tout, la question du second emploi soulève de nombreuses critiques.

Les AESH sont des professionnel·les de l'accompagnement scolaire, pas des étudiant·es qui veulent joindre les deux bouts en attente d'un avenir meilleur. Ils·elles ne veulent pas jongler entre différent·es employeur·ses et différents emplois du temps. Avec 24h d'accompagnement en moyenne, les heures connexes et la charge mentale que le métier représente à lui seul, ils·elles sont épuisé·es. Pourquoi imposer des contraintes supplémentaires ? Beaucoup d'AESH, qui bénéficiaient déjà d'un cumul d'activité, ont dû abandonner leur deuxième emploi à cause des PIAL et de leur demande de flexibilité, incompatible avec un autre emploi.

L'inclusion des élèves en situation de handicap n'est pas un passe-temps. La CGT Educ'Action refuse le cumul des employeur·es pour répondre aux manques de moyens que l'Éducation Nationale refuse toujours de mettre à disposition des AESH et de leur rôle indispensable au sein de la communauté éducative.

Les AESH veulent préserver la qualité de leur travail, ils·elles s'occupent d'enfants et d'adolescent·es en situation de handicap, pas de boîtes de conserve ! L'Éducation Nationale ne doit pas devenir une usine !

Les AESH doivent être disponibles, patient·es, plein·es d'énergie ce qui est impossible quand on court d'une mission à l'autre pour survivre.

C'est pourquoi, la CGT Educ'Action avec les personnels AESH revendique l'abandon du projet portant sur le cumul des emplois, la création d'un statut de la fonction publique, de catégorie B et sa grille indiciaire avec une possibilité d'évolution de carrière et un contrat de 24 h qui corresponde à un temps plein.

Pôle Non titulaires





M., syndiquée AESH

Je travaille dans une école située en zone REP plus depuis plus de 6 ans, je suis pourtant toujours en CDD pour un salaire de 800€ net, je suis le seul personnel de l'établissement à ne pas toucher de prime REP+.

Aux handicaps pour lesquels j'accompagne les enfants s'ajoute des difficultés sociales.

Les parents de ces enfants se trouvent souvent dans une situation de grande précarité, ne maîtrisent pas ou peu le français. Rentrer dans une démarche de soin s'avère plus compliqué, nous faisons régulièrement appel à l'assistante sociale de l'école qui, elle-même est débordée. Des listes d'attente interminable pour le CMP, plus de place en ULIS ni en IME... Alors nous gardons ces enfants à l'école faute de mieux, sans formation ni reconnaissance dans une école constamment dégradée.

Les enseignant·es absent·es ne sont plus remplacé·es.

Ces trois dernières semaines, l'enseignante avec qui je travaille était arrêté·e, elle n'a été remplacée que 4 jours, pour éviter que l'enfant que j'accompagne soit trimbale·e à droite, à gauche alors qu'il n'est pas autonome, je l'ai emmené dans la classe d'un autre élève que j'accompagne et j'ai travaillé avec les deux pendant près de trois semaines dans la même classe.

A cette même période de nombreux·euses enseignant·es étaient en arrêt sans être remplacé·es.

On était loin des classes à effectifs réduits vantées pas le gouvernement...

Dernièrement, l'enseignante référente nous a annoncé que le rectorat ne prendrait plus en charge l'accompagnement des enfants notifiés sur les temps de cantine, la charge incomberait à Léo Lagrange, organisme qui gère le périscolaire sur la ville de Nantes.

Adaptables nous le sommes, des concessions nous en faisons, mais il est hors de question que nous participions à cette mascarade, à cette communication mensongère autour de l'école inclusive alors qu'elle n'est que maltraitance.



L'Ecole inclusive : le grand mensonge !

Arrêt des recrutements d'AESH et saupoudrage des aides pour les élèves en situation de handicap

A deux semaines des vacances de printemps, c'est l'incompréhension et la colère qui montent dans les écoles et les établissements scolaires de Loire-Atlantique. L'annonce est tombée comme un couperet par un mail des inspecteur-trices de circonscription : arrêt des recrutements des personnels AESH dès maintenant en Loire-Atlantique et dans toute l'académie et ce au moins jusqu'en septembre. L'argument invoqué : la Maison du Handicap a notifié beaucoup trop d'élèves depuis août 2021 ! Certes le nombre est en augmentation mais si la MDPH (Maison Départementale des Personnes en Situation de Handicap) statue comme légitime les besoins d'aides humaines pour les élèves, le recrutement d'AESH devrait être automatique. Visiblement ce n'est plus le cas. La DSDEN argue que l'enveloppe budgétaire allouée au recrutement des AESH est d'ores et déjà consommée à ce stade de l'année. « Gouverner c'est prévoir » ! Cette maxime ne semble plus être celle de notre académie (rappel du non-remplacement des non-titulaires du 2ND degré en décembre 2020 et ces dernières semaines dans le 1^{er} degré) ni d'ailleurs celle du ministère de l'Éducation Nationale quant il s'agit de donner des moyens !

Des conséquences dramatiques sur le terrain pour les élèves et les personnels

Pour gérer la pénurie instituée, les consignes des inspecteur-trices aux coordonnateur-trices de PIAL est d'« optimiser » les AESH et de « prioriser » les besoins des élèves. Dans les faits, cela va se traduire

par un saupoudrage d'heures d'accompagnement pour chaque élève et un « tri » des élèves entre ceux et celles qui seront prioritaires (les élèves bénéficiant d'une aide humaine dite individualisée soit les élèves à handicap physique) et les autres qui attendent l'augmentation d'heures de prise en charge, voire le droit à bénéficier de l'aide stipulée dans leur PPS (Projet Personnalisée de Scolarisation). Il y aura une mise en commun et une répartition des heures pour

les élèves qui bénéficient d'une notification dite « mutualisée » avec pour conséquence pour certain-es d'une diminution importante des heures d'accompagnement. On mutualise, on rationalise, on déshabille Paul pour faire valoir le droit de Pierrette ! C'est inadmissible ! On le voit, l'important pour l'affichage auprès des familles, c'est que chaque élève en situation de handicap ait bien un accompagnement même de quelques heures et en dépit de tout projet d'accompagnement pédagogique, l'académie pense peut-être que cela ne se verra pas trop et que ni les personnels ni les familles ne râleront ! La

mutualisation a des effets pervers : les élèves n'ont pas de quotas d'heures stipulé sur leur PPS de sorte que les familles ne peuvent pas se retourner contre l'institution tant que leur enfant a des heures, aussi faibles soient-elles.

Pour les AESH dans le cadre du PIAL c'est une dégradation encore plus importante de leurs conditions de travail et une perte de sens du métier. C'est un mépris de plus ! Elles et ils devront prendre en charge plus d'élèves, parfois sur des établissements scolaires différents.

UN MOT DU RECTORAT



Alors que les AESH ne participent jamais aux réflexions sur l'organisation, on les inviterait pour la première fois à s'exprimer et à prendre part à la discussion lors de réunions pour statuer des nouvelles répartitions puisqu'on demande aux équipes de « choisir » et aux conseils des maître·sses de faire des propositions de diminution de temps pour certain·es élèves qui auraient progressé pour permettre à d'autres d'avoir leurs droits.

Un mécontentement qui monte et des mobilisations à venir

Cette annonce a fait l'effet d'une traînée de poudres et ça discute ferme sur les lieux de travail. Les collègues ne veulent pas être associé·es à cette

mascarade d'École qui est de moins en moins inclusive et de plus en plus maltraitante ! Même si la journée de mobilisation nationale et intersyndicale du 5 avril a réuni peu de monde (une trentaine au rassemblement à Nantes), la réunion intersyndicale de l'après-midi à la maison des syndicats a permis l'expression du désarroi et de la colère des participant·es. Les collègues AESH, enseignant·es savent que la situation ne sera pas tenable et peut être même vite explosive. Des associations de parents d'élèves informées ne veulent pas en rester là non plus. Les collègues ont élaboré une stratégie de mobilisations pour informer le plus largement de cette situation et se sont donnés rendez-vous à la rentrée d'avril pour revendiquer une École inclusive avec des moyens et respectant les élèves et les personnels.

CGT Educ'action 44



Communiqué de presse des personnels du Lycée Polyvalent Moquet-Lenoir (Châteaubriant)

Au lycée Polyvalent Moquet Lenoir, l'indignation est à son comble. Des professeur·es se sont réuni·es mardi 5 avril à midi devant le portail de l'établissement en signe de protestation contre la mauvaise politique d'inclusion des élèves atteints de handicaps.

Le lycée accueille, essentiellement dans la section enseignement professionnel, des jeunes présentant des difficultés cognitives afin de leur permettre d'être des élèves comme les autres. Si l'enjeu est clairement louable, les moyens mis en œuvre, selon les manifestant·es réuni·es ce jour, sont largement insuffisants. Le constat qu'ils·elles livrent est accablant : la section ULIS du lycée accueille 28 jeunes au lieu de 12. Parmi eux·elles, cinq relèvent de troubles autistiques. Pour les accompagner dans leur inclusion en classe, on leur a alloué en tout et pour tout 27h d'accompagnement par un adulte auxiliaire, soit 2 accompagnant·es (AESH) à temps partiel. Une misère. Pour le professeur des écoles détaché à la responsabilité du dispositif au lycée, c'est un vrai casse-tête. Et un crève-cœur. Car il doit prioriser, trancher, sachant qu'il ne pourra satisfaire toutes les attentes des jeunes et de leur famille. Comment faire respecter ce droit des parents à faire bénéficier leur enfant d'un accompagnement ? Certain·es ont même dû passer par le tribunal administratif pour obtenir l'octroi pourtant justifié d'un transport spécialisé en taxi.

Pour les personnels mobilisés, le problème vient des hautes instances de décision. Récemment, le rectorat avait donné un accord verbal pour l'embauche d'une AESH sur un contrat de 15h. Après trois semaines d'attente, l'offre a été retirée. L'élève dans le besoin et le dispositif ULIS, eux, continuent de tourner en sous-effectif... Les professeur·es voient devant eux·elles des élèves qui, faute d'accompagnant·es, se retrouvent seul·es face à leurs difficultés d'apprentissage, et encore, quand ils·elles participent à un cours, parfois un sur deux ou un sur trois, ce qui ne facilite pas leur socialisation. Afin de limiter la charge des coordonnateur·trices de chaque ULIS, le rectorat leur fixe en Loire Atlantique un seuil de 12 élèves, la Sarthe un seuil de 14 élèves, alors qu'à Châteaubriant on a un groupe de 28 élèves ! Les enseignant·es, la direction, l'inspection, le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL), tous soutiennent le responsable de la Section du Lycée de Châteaubriant. Le blocage se ferait-il alors plus haut, au rectorat, ou au niveau national ?

L'intégration du handicap dans les problématiques d'Education et d'Emploi est un enjeu majeur comme l'ont souligné les récentes polémiques en pleine campagne électorale. Le message des personnels d'éducation est clair : les décideur·euses doivent prendre leurs responsabilités, et traiter le handicap avec respect pour les familles, pour les jeunes, et pour les professionnel·les spécialisé·es à tous les niveaux des services publics d'accompagnement. L'école inclusive coûte cher, les enseignant·es en ont bien conscience, mais ne savent quoi penser d'une récente dépense publique de 500 000 € au profit d'un cabinet privé de *consulting*, Mc Kinsey, qui rédigea in fine un rapport sur *le professeur du XXIème siècle*, préconisant de baisser le nombre... de professeur·es.



Avis défavorables : La CGT Educ'Action défend les personnels !

2nd degré : Appréciation des chef-fes d'établissement

La CGT Educ'Action Nantes anticipe et alerte chaque année sur les phases de renouvellement soumises à l'appréciation partielle, voire intégrale des chef-fes d'établissement. Rappelons que lors des 3^{ème} et 4^{ème} années, seule l'appréciation du-de la chef-fe d'établissement est prise en compte. Notons que bien que les chef-fes d'établissement soient l'autorité administrative, ces derniers-ères n'ont, ni la compétence, ni ne sont souverain-es pour évaluer la pédagogie et les modalités d'évaluation mises en place par l'agent enseignant non-titulaire. La CGT Educ'Action dénonce vivement la marge trop importante laissée aux chef-fes d'établissement dans l'évaluation. Quant aux items laissés aux IEN/IPR, il faut aussi y opposer le manque de formation, notamment disciplinaire des collègues. On évalue donc les contractuel-les sur des items sur lesquels la plupart du temps la formation disciplinaire a été inexistante.

Le réemploi des contractuel-les en CDD repose donc en partie sur les appréciations formulées par le-la chef-fe d'établissement et au final, un avis défavorable peut amener à une non reconduction de contrat. Il a également des conséquences sur la possibilité pour le-la contractuel-le d'obtenir une revalorisation salariale biennale ou triennale prévue dans le cadre de gestion académique.

Formuler des recours sur l'évaluation : c'est toujours possible !

Le recteur peut être saisi d'une demande de révision par l'agent dans un délai de 15 jours suivant la notification à l'agent de son évaluation professionnelle. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai

de 15 jours à compter de la réception de la demande de recours gracieux qui lui a été transmise.

Les CCP (commission consultative paritaire) peuvent, à la requête de l'intéressé-e, sous réserve qu'il-elle ait au préalable exercé le recours gracieux mentionné ci-dessus, demander à l'autorité hiérarchique la révision de l'évaluation. Les CCP doivent être saisies dans le délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse du recteur au recours préalable. Le recteur communique à l'agent, qui en accuse réception, l'évaluation définitive.

Attention, rappelons aussi que dans le cadre du droit opposable des agents, les appréciations sont obligatoirement portées à la connaissance des personnels. Tout avis défavorable doit être justifié par un rapport circonstancié qui est

porté à la connaissance de l'intéressé-e avant transmission aux services rectoraux.

Tous les ans, dans les Commissions Consultatives Paritaires où la CGT est présente, nos élu-es défendent les collègues. Nous tenons à souligner que les CCP sont des instances qui peuvent faciliter le dialogue parfois plus difficile dans les établissements scolaires auprès des chef-fes d'établissement. Ainsi, nous demandons systématiquement l'examen en CCP des éventuels recours émis par les collègues concerné-es sur l'avis défavorable porté par le-la chef-fe d'établissement au réemploi d'un-e contractuel-le.

En cas d'avis défavorable : ne restez pas isolé-es ! Contactez la CGT Educ'Action Nantes !

Pôle Non titulaires



**Pôle non-titulaires des personnels d'enseignement, d'orientation et d'éducation
CGT Educ'action Nantes**

Bertrand COLAS, responsable du pôle non-titulaires **06 23 33 67 99** – nantes@cgteduc.fr

Gines Cervantes Lopez (titulaire) 06 98 63 52 32 – Andréas Le Marec (suppléant), élu.es à la CCP

Entretien avec **Ginès Lopez Cervantès**, syndiqué et militant CGT Educ'action, enseignant non-titulaire

Mon parcours professionnel

J'ai commencé à travailler très tôt car je viens d'une famille modeste et il fallait participer économiquement au foyer. Depuis mes 17 ans et en parallèle à mes études, j'ai fait pas mal de petits boulots dans l'hôtellerie ou encore dans l'agriculture en tant que saisonnier. Plus tard, j'ai arrêté la fac d'histoire à 19 ans pour aller faire des études de théâtre-cirque. On a donc créé, avec quatre amis, une petite compagnie à Madrid et on a fait des spectacles de rue pendant quatre ans un peu partout en Espagne. Puis, la vie m'a ramené en France, j'ai suivi ma compagne, et on s'est installé en Bretagne où j'ai fait une reprise d'études pour devenir professeur d'espagnol après une année d'assistant de langue dans un lycée de Rennes. Pendant mes études, j'ai donné des cours d'espagnol pour adultes, j'ai travaillé aussi à la bibliothèque universitaire et j'étais responsable du bar du Grand Théâtre de Lorient. Tout cela dans des conditions très précaires et encore pas syndiqué...

Mon métier

L'enseignement a été pour moi un choix très simple car mon rapport avec les élèves a été toujours très positif et riche malgré les conflits ou les problèmes rencontrés. Mon objectif depuis le début de ma carrière a été de créer des liens avec mes élèves en leur montrant une figure adulte compréhensive et pas autoritaire. J'essaie de mettre en place des logiques démocratiques dans mes cours et aller au-delà de l'apprentissage d'espagnol. L'entre-aide, l'écoute, le respect, ce sont des valeurs très importantes pour moi que je cherche à travailler tous les jours. En outre, le fait d'être espagnol et de ne pas avoir fait mes études secondaires en France, a été toujours pour moi une difficulté en plus. J'ai dû découvrir et comprendre le système éducatif à force de persévérance et partage avec mes collègues. J'avoue qu'au début j'étais vraiment perdu ! Aujourd'hui, après cinq ans en tant que professeur contractuel, j'envisage de passer le concours interne, si cela ne disparaît pas avant.

Mon parcours syndical

J'ai toujours eu un regard critique envers le système économique actuel ou encore le modèle socio-démocrate mais ce n'est qu'en 2016 que j'ai commencé à me politiser avec les mobilisations de la réforme du

code du travail du gouvernement de François Hollande. A cette époque-là j'étais en Master 2 à Lorient et je faisais mon mémoire de recherche sur la place des femmes dans le mouvement ouvrier espagnol du début du XX^e

siècle, période très importante en ce qui concerne la lutte syndicale et l'obtention des droits du travail. Cela m'a poussé à me syndiquer dès ma première année en tant que professeur contractuel.

J'ai rencontré en manif quelques camarades de la CGT Educ'Action à Nantes avec de très bons ressentis et le caractère inter catégoriel du syndicat ainsi que la forte base interprofessionnelle, m'a vite convaincu. Puis, je me suis rendu compte que chez les contractuel·les, la syndicalisation n'est pas généralisée malgré notre condition de précaire. J'ai commencé donc à m'informer et à lire les différents décrets histoire de bien connaître le cadre juridique de notre contrat et pouvoir discuter avec mes collègues sur nos droits et essayer de trouver de réponses à toutes ces questions qu'on se posait. En parallèle j'ai accepté d'être suppléant dans les CCP Non Titulaires et plus tard de devenir élu et représenter la CGT Educ'Action dans ce cadre. Aujourd'hui je milite dans mon quotidien, en discutant avec mes collègues dans les salles de profs là où je suis, en essayant de construire quelque chose de collectif qui canalise les plaintes isolées des collègues.

Que m'a apporté le militantisme à la CGT ?

Le militantisme est devenu pour moi une façon de voir le monde du travail. Après un parcours professionnel compliqué comme le mien, je ne conçois pas de travailler et de ne pas être syndiqué et militant. Du coup, dans mon cas, il s'agit d'une prise de conscience de classe. Puis, au niveau politique, le syndicat est à mon avis le meilleur des outils pour faire valoir nos droits mais aussi pour construire des contre-pouvoirs vers un changement de système sur une base démocratique et collective.



Non-titulaires administratifs et techniques

Il faut augmenter les salaires, c'est urgent !

La CGT a enfin obtenu l'audience qu'elle demandait depuis octobre dernier auprès du Directeur des Ressources Humaines.

Cela a été l'occasion de dénoncer les facteurs qui empêchent l'Académie de recruter des agents contractuels et ils sont de plusieurs ordres : le salaire, les conditions de travail, le niveau de recrutement.

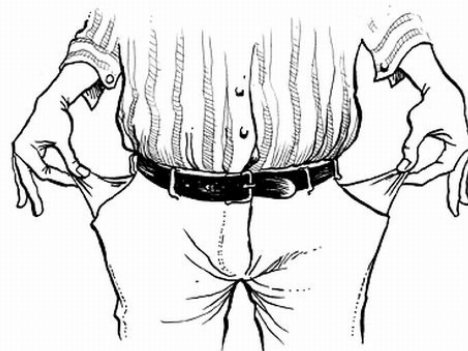
Le problème est même dramatique depuis des années avec des postes de médecin de prévention vacants (trois médecins pour cinq départements et 60.000 personnels), des infirmières scolaires, des personnels techniques ou administratifs, des gestionnaires matériels dans les établissements.

Si le DRH a bien convenu que ce que nous pointions était légitime, l'Académie de Nantes n'est à ce jour pas disposée à faire un geste alors qu'elle en a fait un pour les enseignant-es contractuel-es en procédant à un rattrapage indiciaire. Pourquoi rien de tel n'a-t-il été prévu pour les Non-titulaires administratifs ?

On pourra tourner la question dans tous les sens : si les agents ne sont pas augmentés, personne ne restera travailler pour un SMIC éternel...

La CGT a également avancé des revendications légitimes pour améliorer la situation des contractuel-les.

- **Revaloriser les grilles académiques :** aujourd'hui, les contractuel-les de catégorie C sont rémunéré-es au SMIC, et ce pendant 7 ans. Au bout de 7 ans, ils passent à l'indice 345 soit 2 points au dessus du SMIC. Avec l'inflation, toute la grille de salaire a été tassée. Il n'y a plus aucune reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience des agents et c'est purement scandaleux quand on voit les missions devenir de plus en plus complexes.
- **Le droit à la CDI-sation au bout de 6 ans :** La CGT demande que les conditions d'accès au CDI soient facilitées notamment pour les collègues justifiant d'une grande ancienneté et réemployé-es régulièrement. En effet, tous les agents ne passent pas le concours (ou ne le réussissent pas). Ils restent alors en CCD sans



progression salariale pendant des années. Une CDI-sation permettrait de garantir une certaine stabilité d'emploi aux contractuel-les les plus ancien-nes et de conserver un vivier de personnels compétents et formés.

- **Un complément de rémunération pour pallier l'absence de primes :** les titulaires A, B (et bientôt C) voient leur régime indemnitaire progresser ce qui creuse l'écart avec les contractuel-les qui travaillent quotidiennement à nos côtés en faisant le même travail. La CGT a demandé qu'un « complément de rémunération » soit octroyé à tou-tes les contractuel-les pour niveler l'écart de rémunération et compenser la perte de pouvoir d'achat.

Le DRH se retranche derrière le Ministère qui « devrait » engager un chantier de négociations mais à ce jour il n'y a rien ! Pendant ce temps, de plus en plus d'absences ne sont pas remplacées et ce sont les conditions de travail de tous les personnels qui se dégradent !

Pôle ATSS-TRF

Exemple de la perte de rémunération pour les contractuel-les les ancien-nes : Une contractuelle est embauchée en CDD en 2008 à l'indice 321 (SMIC). Elle a vu son indice passer à 340 puis 345 grâce à la prise en compte de son ancienneté dans le cadre de la grille de gestion appliquée depuis 2017. Le SMIC au 1^{er} janvier 2022 fixe l'indice de base à 343. La contractuelle a perdu tout le bénéfice des points d'indice liés à son ancienneté puisqu'elle est rémunérée presque au même niveau qu'un-e néo-contractuel-le embauchée cette année.



Ne laissons pas les talibans compromettre la scolarité en Afghanistan !

Oui, cela nous concerne.

Dans ce monde connecté, l'Afghanistan c'est le lycée d'à côté.

C'est aux filles du monde entier que les talibans font insulte et violence en excluant les filles afghanes du collège, du lycée, de l'université, du monde professionnel.

Les images des jeunes filles refoulées des établissements scolaires le 24 mars dernier, alors que les jeunes hommes y vont, sont une provocation contre nous toutes.

Nous ne reviendrons pas en arrière.

Les filles vont au lycée et à l'université dans les pays à majorité musulmane et dans les pays d'immigration musulmane : les talibans ne peuvent s'abriter derrière aucune religion ou culture spécifique.

Exactement comme les suprémacistes blancs, les talibans incarnent seulement la barbarie absolue et destructrice. Celle de la haine et de la peur des femmes qui finit par dévorer des sociétés entières si on ne l'arrête pas.

Les femmes afghanes résistent en Afghanistan même. Les arrestations, les menaces, la situation matérielle terrible créée par l'interdiction de travailler, n'ont pas fait taire les manifestantes, de nouveau dans les rues de Kaboul ces derniers jours. Et ce, malgré l'étau qui se resserre et le message adressé par l'interdiction de voyager seule faite aux femmes. Une manière de signifier aux résistantes qu'elles ne pourront plus sortir d'Afghanistan.

En Occident, et notamment en France, la résistance afghane en exil s'organise. A visage découvert, les féministes afghanes ont défilé dans les rues le 8 mars et un premier meeting regroupant des activistes de toutes tendances a eu lieu à Paris le 12 mars à la Bourse du Travail.

Nous allons faire comprendre aux talibans que nous ne sommes plus en 2001. Qu'ils ne sont plus maîtres des femmes, pas plus que n'importe quel masculiniste sur cette planète. Le silence est leur meilleur allié, ils pensent que la guerre en Ukraine et le destin tragique de millions de personnes assiégées par un autre régime autocratique peut leur permettre d'invisibiliser leurs propres crimes.

Nous voulons leur démontrer le contraire. C'est pourquoi la CGT s'associe au hashtag lancé par les résistantes et résistants afghans. Nous appelons donc les acteurs et les actrices de l'éducation, les syndicalistes, les étudiants, les lycéens, les parents d'élèves et les activistes des droits humains à donner de la visibilité au combat qui se mène en Afghanistan.

Prenez vous en photo devant vos lycées, vos collèges, vos écoles pour adresser cet unique message aux talibans et à la communauté internationale : **#LetAfghanGirlsGoToSchool**



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

Secrétaire : Véronique Heisserer 06 83 85 98 52
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. : Hervé Guillonnet
06 77 88 23 28
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 0647996100
Sylvie Moreau sylvie.moreau0197@orange.fr 0675269039
Morgane Boyer
Ronan Keromnès

CAPA des ATRF

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

CAPA des Adjoint.es Techniques

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

CAPA des PLP elusplp.nantes@cgteduc.fr

Hervé Guillonnet 06 77 88 23 28
Daniel Louargant 06 86 21 16 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 enseignant.es, éduc., orientation non-titulaires

Gines Cervantes Lopez (titulaire) nantes@cgteduc.fr
Andrea Le Marec (suppléante) nantes@cgteduc.fr

CCP des AED et AESH

Delphine Beloeil (AESH) titulaire
Aesh44cgt@protonmail.com 06 43 56 00 68
Leo Bertholet (AED) suppl nantes@cgteduc.fr 06 49 64 43 80