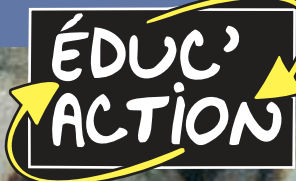




Mars 2016. N°141. Prix 1€



PERSPECTIVES

éducation formation



ET NOUS LES FEMMES, ON EN EST OÙ ?

Sommaire

- p. 2 Actualités
- p. 3 Édito
- p. 4/5 Premier degré
- p. 6 Collège
- p. 7 Lycée
- p. 8/9 Enseignement professionnel
Formation professionnelle
- p. 10/11 Personnels Administratifs Sociaux,
de Santé et de Laboratoire :
- Catégories B
- PPCR
- Personnels infirmiers

p. 13 à 18 - Dossier : Et nous les femmes, on en est où ?

- p. 12 Non-titulaires / ESPE
- p. 19 Retraité-es
- p. 20/21 Interpro.
- p. 22/23 Enseignement privé
- p. 24 International
- p. 25 Rencontre
- p. 26 Page pratique
- p. 27 Vie syndicale
- p. 28 RESF

À remettre à un-e militant-e CGT
ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous



PEF 141

Je souhaite :

✓ me syndiquer

✓ prendre contact

Mme / M

Nom

Prénom

Adresse personnelle

CP

Commune

Grade ou corps

Discipline

Établissement (nom/adresse)

CP

Commune

.....

E-mail

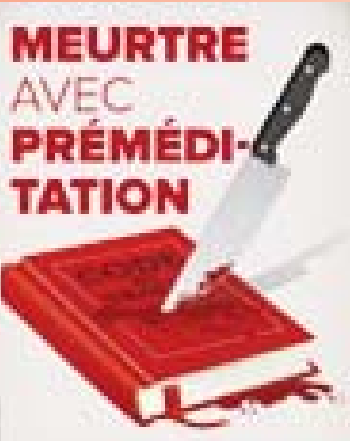
@

CGT Educ'action - 263, rue de Paris
case 549 - 93515 Montreuil cedex

Mobilisation générale contre la loi travail

Après les lois Macron et Rebsamen, le projet de loi travail constitue une nouvelle attaque contre les salarié-es avec une régression sociale nous ramenant pour certaines mesures à plus d'un siècle en arrière. (voir l'Édito)

La ministre du travail Myriam El Khomri affirme haut et fort que cette réforme se fait au nom de l'emploi et qu'il n'y aura aucun recul des droits des salarié-es ! Mais dès que le patron des patrons Pierre Gattaz a applaudi des deux mains et que Éric Woerth (Les Républicains) a déclaré : "On aurait pu écrire le texte", nous avons eu la confirmation qu'il n'y avait rien de bon pour les salarié-es dans ce projet mais qu'au contraire il était taillé sur mesure pour les entreprises.



Les salarié-es, véritables variables d'ajustement, est-ce cela le progrès social pour le gouvernement ? C'est pour quand, le retour à l'esclavage ?

Une telle offensive contre les travailleurs mérite une réaction de grande ampleur. La riposte s'organise avec les organisations lycéennes et étudiantes qui ont bien

compris que le monde du travail qu'on leur prépare les enfoncera définitivement dans la précarité et les organisations syndicales CGT- FO-FSU- Solidaires qui elles, ne veulent pas négocier "le poids des chaînes".

Déjà la **journée d'action du 9 mars**, à l'initiative des organisations de jeunesse, a réuni plus de 500 000 manifestant-es dans toute la France avec pour mot d'ordre **RETRAIT DU PROJET**. Partout des assemblées générales étudiantes se sont tenues, des lycées ont été bloqués, des arrêts de travail ont été observés et des préavis de grève lancés pour cette première mobilisation réussie.

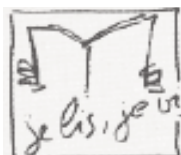
Car personne n'est dupe. Le report de la présentation du texte ne suffit pas, c'est bien le retrait du projet de loi et de vraies négociations pour élaborer un code du travail protecteur du XXI^{ème} siècle, qu'il nous faut obtenir par la lutte.

Le mouvement doit continuer et s'amplifier.

Le 31 mars, journée d'action et de grève à l'appel de l'intersyndicale CGT-FO-FSU-Solidaires et des organisations étudiantes et lycéennes UNEF-UNL-FIDL sera une des dates décisives pour l'avenir du code du travail et celui des salarié-es.

**Toutes et tous ensemble dans la rue
pour le retrait de "la loi travail" !**

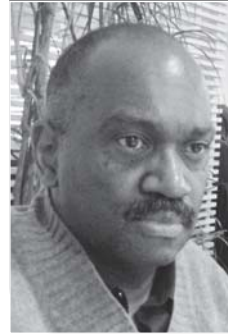
Nadine Castellani Labranche



Syndicat de la
Presse Sociale

Directeur de publication : Alain Vrignaud - Rédactrice en chef : Pauline Schnegg
Conception de la "Une" : Bertrand Verhaeghe - Maquette : Annie Balbach - Périodicité : bimestrielle
CPA : 0620 S 07375 - ISSN : 1250 - 4270 - Imprimerie IMPROFFSET - Grigny (91)
CGT EDUC'ACTION - 263, rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex
Tél. : 01 55 82 76 55 - Télécopie : 01 49 88 07 43 - Mél : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : www.unsen.cgt.fr

Éditorial



Patrick Désiré,
Secrétaire général

Avec le projet de loi sur le travail qui reprend en grande partie des idées défendues jusqu'ici par la droite, le gouvernement Valls vient de franchir une nouvelle étape en s'attaquant de façon brutale aux salarié-es. Ce projet de loi prévoit beaucoup de réformes qui font partie des préconisations et des revendications des organisations patronales, à commencer par le Medef.

L'accord d'entreprise comme standard est un souhait du Medef qui veut aller dans le sens d'une négociation entreprise par entreprise. C'est également une proposition de loi présentée par l'UMP en 2014.

Le projet de loi El Khomri ouvre la possibilité de conclure des accords individuels sur les horaires dans les entreprises de moins de cinquante salarié-es, à défaut d'accord collectif dans l'entreprise. Ce projet de loi change aussi les règles de validité des accords d'entreprise, en supprimant notamment la clause qui permettait à un syndicat majoritaire de s'y opposer, en autorisant des syndicats représentant 30 % des salarié-es à organiser une consultation visant à valider un accord qui ne l'aurait pas été. Ce texte ouvrirait la possibilité d'abaisser les salaires ou d'augmenter le temps de travail pour faire face à des difficultés en aménageant les horaires et les salaires.

Le projet de loi n'est pas négociable ni amendable

Cette loi érige aussi la primauté de l'accord d'entreprise en matière de durée du travail, qui devient le principe de droit commun, le temps de travail pourrait être négocié entreprise par entreprise. Il faut aussi noter la mise en place de la suppression de l'information de l'inspecteur du travail en l'ab-

sence de représentation du personnel pour les horaires à temps partiel. Ceci constituerait un recul pour les droits des femmes, très majoritairement concernées par ce dispositif. La rémunération des heures supplémentaires est également potentiellement remise en cause. Les assouplissements du temps de travail prévu par ce texte reviennent, en pratique, à en finir avec les 35 heures en donnant aux entreprises une très large souplesse dans la définition du temps de travail.

Dans notre secteur, cela se traduit par une augmentation du temps de travail des apprenti-es de moins de 18 ans qui pourront travailler jusqu'à 10 heures par jour, au lieu de 8 heures, et 40 heures par semaine contre 35 actuellement, si des "raisons objectives le justifient".

Le licenciement économique sera assoupli, il pourrait intervenir non seulement en cas de difficultés, comme c'est le cas à l'heure actuelle, mais aussi si l'entreprise est confrontée à des "*mutations technologiques*" ou doit mener une réorganisation "*nécessaire à sa compétitivité*". En cas de licenciement "*sans cause réelle*", les indemnités que le/la salarié-e pourrait réclamer aux prud'hommes seraient plafonnées. On trouve la même proposition, pratiquement mot pour mot dans les revendications du Medef.

Ce projet de loi reprend de nombreux points contenus dans les "accords compétitivité emploi" de Nicolas Sarkozy en 2012, dénoncés puis abrogés par François Hollande, devenu président de la République.

Le projet de loi travail constitue une attaque sans précédent contre les droits des salarié-es et contre le modèle social français et constitue une lourde hypothèque sur l'avenir des jeunes. Pour toutes ces raisons, il n'est pas négociable ni amendable. Dès lors, il est indispensable de construire le plus rapidement et dans la durée une mobilisation interprofessionnelle public/privé pour obtenir son retrait.

Montreuil, le 11 mars 2016

Obligations de service du Premier degré : on rase gratis...

Dans le cadre de la Loi de Refondation et du "toiletage" des statuts des personnels de l'Éducation nationale, le ministère s'est attaché depuis quelques mois à revoir les obligations réglementaires de service (ORS) des personnels du premier degré. La question de la réduction du temps de travail, des missions et des rémunérations des personnels n'entraîne pas dans cette mise à plat.

À notre grand regret ! C'est pourtant une urgence pour des collègues fatigué-es de la somme de travail (en perpétuelle augmentation) exigée sans augmentation de salaires. Avec ces négociations, il s'agit avant tout pour le MEN de redéfinir les fameuses 108 h hors présence élèves en traduisant la circulaire de 2013 en décret. Si la CGT Educ'action reconnaît l'importance d'une partie de ces heures pour le travail en équipe et la concertation, elle continue de dénoncer les Aides Pédagogiques Complémentaires (APC) et un débordement constant de ce volume d'heures sans contrepartie.

Réunies une première fois en groupe de travail le 5 novembre dernier au ministère de l'Éducation nationale, les organisations syndicales s'étaient exprimées sur les propositions de modifications concernant ces ORS et le volet indemnitaire applicables à l'ensemble des personnels (milieu ordinaire, enseignement spécialisé et adapté). La CGT Educ'action avait alors dénoncé la suppression du caractère forfaitaire de certaines heures considérant cela comme un reniement de l'engagement de 2013 qui reconnaissait le professionnalisme et la liberté pédagogique des collègues. Elle s'est opposée aux propositions indemnitaires scandaleuses qui visaient avant tout à acter une perte de revenu pour les collègues travaillant dans les établissements du second degré et médicaux-sociaux en harmonisant vers le bas ces traitements.

Un dernier groupe de travail s'est réuni le jeudi 11 février au ministère pour finaliser le projet de Décret des 108 h. Cette réunion devait valider (ou non) les dernières propositions du ministère suite aux premières remarques portées par les syndicats avant que le texte final soit présenté au CTM d'avril 2016.

En excluant de la discussion le volet indemnitaire, le ministère a affiché sa volonté de ne pas traiter tout le monde en même temps et de laisser une fois de plus les personnels travaillant en éducation adaptée et spécialisée de côté.

Au niveau nouveautés, si la notion de "forfait" réapparaît, c'est surtout la globalisation des 24 h de préparation des APC avec les 24 h de réunions institutionnelles et de rencontres parents qui est à noter. Selon nous, pour que la reconnaissance de la responsabilité des personnels soit complète, le ministère doit adresser dans les plus brefs délais une note de service aux recteurs-trices et aux DASEN pour éviter tout contrôle de ces heures via l'autoritarisme des inspecteur-trices. Surtout, pour la CGT Educ'action, en globalisant ces heures, le MEN renonce définitivement à aborder la question de la réduction du temps de travail tout en reconnaissant que ce temps de travail effectif des personnels dépasse largement le cadre horaire obligatoire. Enfin, avec ce texte, le MEN valide la mise à mort de la formation continue (mais aussi celle des animations pédagogiques) en confirmant la formation à distance.

Pour nous, le temps de travail des personnels doit être impérativement revu. Plus que jamais, on doit faire confiance aux personnels, leur donner du temps pour se concerter et travailler collectivement. Nous exigeons toujours la suppression des APC qui n'ont aucune utilité à part faire disparaître les RASED. D'ailleurs, la globalisation des heures de préparation de ces activités indique le peu d'intérêt que porte le MEN à ces dispositifs. Nous exigeons surtout un temps de travail déconnecté de celui des élèves et revendiquons 18 h en présence des élèves et 6 h de concertation.

En l'état, la CGT Educ'action dénonce ce texte final qui ne revient pas sur les APC (et la réforme des rythmes scolaires) et qui maintient une explosion des missions sans diminution du temps de travail. Elle s'y opposera lors du Comité Technique Ministériel d'avril.

Jérôme Sinot



Comment rester vigilant-es face aux stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires ? Dans le premier degré comme ailleurs, voir l'article en page 14.

Rythmes scolaires : tout va très bien Madame la ministre...

À la rentrée 2016, ce sera le troisième anniversaire de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires. Pour les premières communes qui l'ont imposée, au moment de revoir le Projet Éducatif Territorial (PEDT), c'est donc l'heure du bilan. Alors ? Tout va très bien, Madame la ministre !

→ **À Paris**, pionnière du sauvetage (raté) du soldat Peillon ? Tout va très bien, Madame la maire ! Aucune voix discordante ne s'élève. La réforme des rythmes scolaires est un succès. **Peu importe** si les élèves ne s'y retrouvent plus, s'ils-elles subissent un rythme scolaire dérogatoire à la règle avec des horaires différents quasiment tous les jours (dont deux jours au-delà des 5h30 préconisées). **Peu importe** si tout le monde (sauf la Ville et la FCPE) les trouve plus fatigué-es, moins réceptif-ves aux apprentissages. **Peu importe** si les parents parlent des enseignant-es en les confondant avec les animateur-trices. **Peu importe** si les enseignant-es y perdent financièrement, en temps de travail, en temps passé dans les transports, en énergie dépensée pour sauvegarder un semblant de cohérence. **Peu importe** si les personnels de service et d'animation y perdent elles et eux aussi en qualité de travail. **Peu importe** si tous les projets alternatifs quelque peu réfléchis ont été balayés d'un revers de manche monarchique par le DASEN sous prétexte qu'il fallait laisser du temps au temps pour démontrer que la réforme adoptée était la bonne. Les élèves abimé-es par les nouveaux rythmes ? Les salles de classes restituées en vrac le lendemain ? Le privé, dispensé d'appliquer la réforme, qui fait le plein des inscriptions chez les parents qui souhaitent garder la coupure du mercredi ? Tout va très bien, Madame la ministre, Madame la maire ! Merci Monsieur le DASEN !

→ **Ailleurs en France ?** Des demi-journées libérées de façon aléatoire, des poignées de minutes retirées des journées d'école, des ateliers payants, une école privée qui se frotte les mains ? Tout va très bien... Le coût de cette réforme est énorme : effets nuls sur les apprentissages et sur l'allègement du temps quotidien et hebdomadaire de l'enfant en collectivité, locaux souvent inadaptés aux loisirs (un milliard d'euros), faible participation de l'État (400 millions d'euros) et renforcement des disparités territoriales. Mort et enterré, le caractère national et unifié de l'Éducation.

À **Dijon**, le maire a bien compris qu'en installant les activités intéressantes à cheval sur le périscolaire, on pouvait contourner le cadre de la gratuité. De nombreuses écoles (**Alfortville, Antilles...**) sont passées de la gratuité la première année à des activités payantes la seconde. Dans d'autres communes, rien n'est proposé d'autre que ce qui l'était déjà (**Charenton**) : parfois, on s'est contenté de réduire de quelques minutes la journée de classe pour proposer... deux heures le mercredi matin (**Joinville-le-Pont**) ! À **Bordeaux, Marseille...** on a libéré un après-midi d'école, parfois de façon aléatoire pour que la commune "rentabilise" ses équipes d'animation : quel intérêt pour les enfants ? Aucun ! Pour les personnels, les conséquences néfastes sont multiples : déstructuration du temps de famille (comme à **Marseille** où, selon l'arrondissement de résidence et celui de travail, les horaires diffèrent), pertes financières... La vaste enquête de l'UL CGT de **Coulommiers** indique que 92 % des enseignant-es jugent négatifs les effets de la réforme et qu'ils sont plus graves à la maternelle qu'à l'élémentaire. On a cassé le lien social parents-école et les parents estiment que l'ambiance à la maison s'est dégradée avec une vie de famille plus compliquée.

Et que dire du Rapport du Comité de suivi de la réforme des rythmes scolaires critiquant cette réforme et ses applications diverses et variées ainsi que le mutisme des IA-DASEN contraint-es de taire les incohérences de la mise en œuvre de la réforme ?

À la différence d'autres syndicats qui se réveillent aujourd'hui, la CGT Éduc'action, avec les personnels du terrain, annonçait dès le début ces effets pervers aux conséquences catastrophiques pour les enfants et les personnels. La réorganisation des rythmes scolaires doit se faire dans le cadre d'une transformation généralisée de l'organisation économique et sociale. Tout changement des rythmes scolaires dépasse donc le cadre strictement local et doit faire l'objet d'un cadrage national, en concertation avec tous-tes les acteurs-trices concerné-es. Pour réussir une telle réforme, il faut considérer le rythme de l'enfant, celui des parents, des enseignant-es (en déconnectant leur temps de travail de celui des élèves), des divers "intervenant-es" et des personnels territoriaux ainsi que la responsabilité de chaque partenaire sur chaque temps d'intervention et aussi les conditions matérielles nécessaires (gratuité, locaux adaptés, équipements suffisants...). Aucune réflexion ministérielle n'a permis d'envisager la question de l'amplitude de la présence de l'enfant en collectivité ni la pertinence de la suppression du zonage des vacances scolaires (alternance stricte 7 semaines de travail 2 semaines de vacances) et encore moins la prise en compte de ce qui occasionne vraiment de la fatigue chez les élèves (classes surchargées, temps de transport en zone rurale, APC inutiles...).

Plus que jamais la CGT Éduc'action continue de demander l'abrogation des décrets Peillon/Hamon et invite les autres organisations syndicales à (re) construire la lutte. Il y a urgence.

Henri Baron

Réforme du collège : le gouvernement n'est plus à un mensonge près !

La réforme du collège était censée offrir à chaque collégien-ne français-e exactement le même nombre d'heures d'enseignement à raison de 26 par semaine.

C'était le principe et la raison d'être de cette réforme. C'était l'urgence absolue. Oui, mais ça c'était avant... Après avoir concédé le maintien de l'enseignement des langues anciennes sous la forme des enseignements de complément, la ministre de l'Éducation nationale vient donc de faire marche arrière sur les sections bilangues.

■ Égalité ?

Alors que les classes bilangues étaient jugées trop élitistes au printemps dernier, car ne concernant que 16 % des effectifs, la ministre a choisi de céder à la frange la plus réactionnaire des opposant-es à la réforme, tout en prenant sans doute acte des suppressions de postes qui en découleraient, en maintenant un grand nombre de classes bilangues dans certaines académies. Le discours pseudo égalitaire de l'Institution n'est définitivement plus tenable alors qu'elle applique elle-même l'inégalité en sauvegardant toutes les classes bilangues dans l'académie de Paris, qu'elles sont maintenues à hauteur de 30 % dans l'académie de Poitiers, Grenoble, Rouen ou Lyon ou encore qu'elles disparaissent quasi totalement dans l'académie de Caen.

Comment le ministère peut-il encore, à l'épreuve des faits, maintenir un discours égalitaire, alibi ultime de sa réforme, pour masquer une volonté politique et idéologique ? Les faits sont têtus : dernière pierre de la loi de refondation de l'école, la réforme du collège, sous couvert de pédagogies différenciées, n'apporte aucune réponse pour permettre une réelle démocratisation du système scolaire et au contraire accentuera la sélection sociale.

■ Démocratisation ?

Dans les établissements, l'arrivée des DHG semble confirmer ce que la CGT Educ'action dénonce depuis l'annonce du projet de réforme du collège. L'autonomie laissée aux chef-es d'établissement pour l'utilisation de 20 % des moyens horaires, se traduit sur le terrain par de fortes disparités dans la charge de travail des équipes enseignantes et la fin de l'égalité de scolarité des élèves. Lorsque certaines équipes ont réussi à instaurer un rapport de forces et à "détourner" les marges au profit de toutes et tous les élèves en imposant par exemple des dédoublements dans certaines disciplines, d'autres se sont engouffrées dans la coanimation d'Accompagnement Personnalisé (AP) et

d'Enseignements Pratiques Interdisciplinaires (EPI).

La promesse du "tout sera possible" avec les marges se transforme, "principe de réalité oblige", en d'obscures tractations, au mieux pour sauvegarder des postes et éviter des sous-services, au pire pour financer ou maintenir les dispositifs qui étaient condamnés à disparaître avec la réforme.

■ Non, à l'autonomie des chef-es d'établissement

Il ne faut donc pas s'y tromper ; si les marges, créées à moyens constants, permettent dans certains établissements de garder un certain statu quo en termes de services ou de postes, il est à peu près certain que cette marge ne perdurera après 2017 que pour définitivement ancrer dans les esprits l'autonomie des chef-es d'établissement. On devine aisément qu'après cette date, la fin du service public d'éducation pour toutes les élèves et la mort du collège unique seront actées.

C'est bien ça, le "collège égalitaire"... Plus que jamais, la mobilisation pour l'abrogation de la réforme doit s'amplifier.

Christine Pau

→ L'éducation aux médias et à l'information :

La CGT Educ'action a participé au congrès de l'Association des Professeurs Documentalistes de l'Éducation Nationale (APDEN, ex-FADBEN). Pas seulement parce que celui-ci avait lieu à Limoges, quelques jours après la commémoration de la naissance de la CGT (congrès de Limoges, 23 sept.1895) mais aussi parce que cette organisation professionnelle développe un projet en phase avec le nôtre : celui d'une école de l'émancipation ¹.

¹ Pons, Pascal, *Agir pour l'école : à quel prix ?*, PEF 140, janvier 2016, p.26

■ Le mythe des "digital natives"

L'APDEN s'emploie à transposer dans l'enseignement secondaire les avancées de la recherche en information-documentation afin de construire une progression des savoirs permettant aux futur-es citoyen-nes de s'informer de manière critique. Cette démarche conteste l'existence de *digital natives*, ces générations prétendument capables de comprendre les outils d'information de manière intuitive simplement parce qu'elles seraient contemporaines des évolutions technologiques.

S'opposer à ce lieu commun implique d'axer l'éducation à l'information et aux médias autour du concept de litté-

tie (culture informationnelle). L'éducation ne consiste alors pas à inculquer des compétences que les élèves se contentent d'appliquer : on ne fabrique pas des utilisateur-trices "d'applis", des futur-es salarié-es -ou des consommateur-trices- passif-ves destiné-es à suivre des procédures mais des individus comprenant les mécanismes en œuvre et capables de les interroger.

Nous touchons ainsi à l'aspect politique de l'éducation : représente-t-elle une institution vouée à perpétuer la société ou un objet à part, capable de se transcender jusqu'à permettre la remise en cause des modèles ?

...

Bilan des réformes des lycées...

Le ministère a lancé en novembre un grand cycle de réunions visant à dresser le bilan des réformes des Lycées Professionnels (de 2009) et des Lycées Généraux et Technologiques (loi Châtel de 2010). Ces réunions, où sont conviées les organisations syndicales, vont s'échelonner sur tout le premier semestre 2016. Or, à la lecture des documents qui nous ont été fournis par le ministère dans ce cadre et suite aux premières réunions, plusieurs constats s'imposent.

De façon générale, il n'y a aucune remise en question de la réforme dans ses principes. Le bilan porte sur l'organisation technique du lycée et les problèmes de mise en œuvre, mais les conséquences de l'autonomie des établissements ne sont pas évoquées. Celle-ci, conjuguée à l'assouplissement de la carte scolaire, produit inévitablement leur mise en concurrence. Cette logique de compétition accentue la ségrégation sociale et les inégalités scolaires qui y sont associées, comme l'ont montré toutes les études (rappelées notamment dans les travaux de Pierre Merle, Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot) au point que même l'OCDE a trouvé nécessaire de le signaler en 2014. Enfin, même l'Inspection Générale pointe le risque d'une accentuation des inégalités entre les établissements.

Sur quoi le bilan de la réforme porte-t-il ?

La mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé : le ministère regrette la prédominance de renforcements disciplinaires au détriment des activités d'orientation et d'approfondissement et des initiatives de travail collectif entre enseignant-es. Mais comment imaginer autre résultat en l'absence de concertation et l'impossibilité fréquente de travailler en groupes réduits ? Et que dire de l'absence de formation ? Le ministère invoque une attitude volontariste sur ce plan... Mais où sont passées ces formations ? Qui en a bénéficié ? Un

... Une mascarade qui continuera sans la CGT Educ'action

bilan assez similaire est dressé sur les Enseignements d'Exploration (EE), en particulier dans les EE n'étant pas directement arrimés à une discipline scolaire. Mêmes recettes, mêmes effets !

L'une des mesures portait sur la mise en place de passerelles entre séries et l'accès plus facile des élèves de Lycée professionnel aux BTS. Or nous constatons que d'une part, peu de moyens spécifiques sont réellement alloués : parfois quelques Heures Supplémentaires Effectives, souvent uniquement dans les disciplines "clefs" de la série. Quelques heures d'AP en terminale professionnelle qui sont largement insuffisantes pour permettre une mise à niveau réelle pour le BTS. Le bilan se borne à constater que ces dispositifs restent rares...

Enfin, l'arrivée des épreuves en cours d'année de langue en Terminale n'est pas sans poser les mêmes problèmes que ceux que nous avons connus en lycée professionnel avec les CCF... mais là encore, tout est résumé à quelques difficultés de mise en route.

En tout état de cause, c'est un nouveau "bilan" qui cache encore une fois les cadavres dans le grand placard de l'Éducation nationale, sous-entend que la réussite de cette réforme reposera sur l'énergie que sont prêts à y mettre les personnels et nie la souffrance qu'elle a pu produire sur certains d'entre eux, en STI en particulier.

C'est pourquoi la CGT Educ'action ne participera pas aux prochaines réunions de ce pseudo bilan.

Rémy Reynaud

L'affaire de toutes et tous ?

... ■ Une mission de plus

Le congrès de la FADBEN réunissait quasi-exclusivement des enseignant-es documentalistes. Pour autant, l'apparition d'une Éducation aux Médias et à l'Information (EMI) est présentée dans les textes comme l'affaire de toutes les enseignant-es.

Le calcul est très simple. Le ministère se trouverait devant un programme colossal de recrutement d'enseignant-es documentalistes si ceux/celles-ci devaient assumer seul-es ce nouvel objet pour lequel ils/elles sont effectivement formé-es.

■ Remplacer les enseignant-es par des ordinateurs

La signature d'un partenariat entre le ministère de l'Éducation nationale et Microsoft intervient dans un contexte où la technologie est présentée comme une alternative à l'intermédiation humaine. La position particulière du/de la professeur-e documentaliste le/la situe en première ligne pour observer les velléités de casse du service public d'éducation. **Une EMI basée uniquement sur la maîtrise technique des outils, préfigure d'un avenir sombre pour les enseignant-es : un modèle d'éducation confiée à des machines.**

Nous avons été témoins durant ce congrès du foisonnement des questions infodocumentaires s'emparant de l'école. Au vu des enjeux, il semble souhaitable que la CGT Educ'action et l'APDEN approfondissent leurs échanges. Nous ne pouvons que nous retrouver sur une EMI fondée sur la construction d'un esprit critique. De même, un collectif de professeur-es documentalistes s'est créé cette année au sein de la CGT Educ'action afin de réfléchir à ces problématiques susceptibles désormais de concerner l'ensemble de la profession.

Nicolas Oriol

Apprentissage : HALTE au matraquage !

Il ne se passe plus une journée sans qu'il y ait de la part d'un patron, d'un-e ministre ou d'un-e président-e de région une déclaration sur la nécessité de développer à tout va l'apprentissage.

Cela fait des mois que cela dure et pourtant le nombre d'apprenti-es en CAP et en Bac Pro n'a cessé de diminuer, malgré les aides financières accordées par l'État et les Régions. L'apprentissage n'est pas LA réponse aux problèmes d'emploi, ni aux problèmes de formation professionnelle. **En pourcentage, il y a plus de ruptures de contrats d'apprentissage que de décrochages d'élèves sous statut scolaire.** Malgré cette réalité indiscutable, MEDEF et gouvernement continuent de s'attaquer aux formations délivrées dans les LP en les dénigrant parce que soi-disant inadaptées au marché de l'emploi. C'est FAUX. La formation professionnelle n'est pas responsable des millions de chômeur-ses, c'est un problème économique. Ce que veut le patronat c'est reprendre en main tout le processus de formation professionnelle pour mieux l'adapter à ses besoins immédiats. Pour cela, le choix d'un-e patron-ne de signer ou non le contrat d'apprentissage d'un-e jeune fait partie de cette stratégie. Comme celui de mieux contrôler le contenu des diplômes professionnels à travers une mise sous tutelle des CPC, les Commissions Professionnelles Consultatives.

Devant les difficultés à augmenter le nombre de contrats d'apprentissage et à ouvrir des classes entières d'apprenti-es dans les CFA, les Régions cherchent à imposer dans les Lycées pro des sections mixtes élèves/apprenti-es, en y intégrant aussi des stagiaires de la formation continue. C'est toute la logique des lycées des métiers. En Ile-de-France par exemple, les déclarations de Valérie Pécresse, nouvelle présidente de la Région, devant une assemblée de directeur-trices de CFA sont sans ambiguïté, elle veut tout mixer, développer les contrats d'apprentissage au sein des EPLE en mélangeant tous les statuts, y compris en demandant la fusion des contrats d'apprentissage (formation initiale) et des contrats de professionnalisation (formation continue).

Peu importe l'impossibilité pour un-e enseignant-e à gérer réellement et correctement ces situations, ce qu'il faut c'est arriver à introduire durablement l'apprentissage dans les LP. L'objectif à moyen terme est d'arriver à faire sortir la formation professionnelle initiale du contrôle du ministère de l'Éducation nationale. Les Régions se sont déjà déclarées prêtes à la récupérer entièrement.

Nous devons résister et empêcher de laisser détruire ce qui a été arraché par les luttes. La voie professionnelle doit rester sous la responsabilité du ministère de l'Éducation, ses élèves comme ses personnels.

PFMP... rien de vraiment nouveau

Le ministère prépare une nouvelle circulaire sur l'organisation des Périodes de Formation en Milieu Professionnel (PFMP) dans les cursus CAP et Bac Pro pour application à la rentrée 2016.

La dernière datait de juin 2000. Cette circulaire reprendra les dispositions juridiques de la loi du 10 juillet 2014 relative au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut du-de la stagiaire. Figureront en annexe un certain nombre de documents comme une convention-type, l'annexe pédagogique, financière, l'attestation de stage et un document permettant l'évaluation par l'élève de son accueil dans l'entreprise. Pas de grands bouleversements vis-à-vis de la pratique actuelle. Malgré la demande de la CGT et d'autres organisations syndicales, comme SUD ou la FSU, il n'est pas prévu de réduction de ces périodes, le ministère n'y est pas favorable. La durée de formation en lycée restera donc largement amputée après la réforme du Bac Pro 3 ans et les difficultés de recherche de lieux de stage tout aussi prégnantes. Une semaine préparatoire à la première PFMP est prévue en classe de seconde Pro et de CAP. Cette semaine pourra être organisée sur le temps scolaire ou prise sur la durée de PFMP elle-même, n'aggravant pas ainsi, à nouveau, la perte d'heures d'enseignement. Chaque élève se verra attribué-e un-e professeur-e référent-e dont la signature sur la convention ne devra en aucun cas correspondre à un engagement vis-à-vis de responsabilités pénales. La CGT est fortement intervenue sur ce point.

Enfin les pôles de stages, créés par la circulaire du 26 février 2015, devraient se développer dans les académies. Ils ont pour mission de renforcer l'équité d'accès aux PFMP et d'en améliorer la qualité. On peut toujours y croire...

L'ONISEP a développé le site "monstageenligne" pour les élèves, les enseignant-es et des entreprises, devant faciliter la mise en relation entre offres et demandes de stages.

On peut craindre que ces différents dispositifs ne réussissent pas à résoudre les difficultés actuelles des équipes pédagogiques pour trouver le nombre suffisant d'entreprises accueillant, dans des conditions pédagogiques satisfaisantes, les centaines de milliers d'élèves concerné-es.



Articles : Alain Vrignaud

GRETA : retour à la case départ...

À quand un véritable statut pour les personnels ?

Les personnels GRETA sont suspendus aux discussions, à la fois sur la loi de déontologie et le projet de loi El Khomri.

Suite à l'arrêt du Conseil d'État de décembre 2015, la CDIisation des formateur-trices GRETA et des CFA n'est plus de droit après six ans d'exercice en CDD. En effet, le dernier alinéa de l'article 6Bis de la loi 84-16 dit que les formateur-trices mettant en œuvre un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelle ou de formation professionnelle d'apprentissage sont exclu-es du dispositif de CDIisation.

En réaction à cet arrêt, la CGT

Éduc'action a obtenu de toute l'inter-syndicale GRETA qu'elle signe un courrier demandant à la ministre de l'Éducation de porter un amendement pour la suppression de cet alinéa. La possibilité existait dans la loi de déontologie en débat au Parlement à ce moment-là.

De son côté, la CGT a sollicité différents sénateur-trices pour porter un amendement identique. Lors de son examen au Sénat, l'amendement porté par les sénateur-trices PCF, PS et EELV a été rejeté par la commission des finances au motif de l'article 40 de la Constitution qui ne permet pas de mettre en place des lois qui augmentent le budget de l'État. Mais le

gouvernement a porté le même amendement et il est, lui, non soumis aux mêmes règles. Il devrait donc être réexaminé en Commission Paritaire Mixte fin mars et adopté !

Pour autant, le ministère a profité de cette incertitude pour rédiger deux articles de loi qu'il veut inclure dans le projet de loi El Khomri.

Précarisation

Si la première partie des articles doit permettre la CDIisation des agent-es recruté-es pour la formation continue, le souci vient de la deuxième partie des articles, qui doit permettre l'emploi d'agent-es contractuel-les de catégorie B et C en CDI sur des emplois permanents à temps complet, alors que la loi 84-16 l'interdit dès lors qu'un corps de fonctionnaire existe. L'extension du dispositif à l'enseignement supérieur est encore plus problématique puisqu'il tendrait à un régime dérogatoire en matière d'utilisation d'emplois précaires, potentiellement à toutes les universités.

Par ailleurs, ce dispositif permettra de faire fonctionner de façon permanente les GRETA avec des emplois précaires de droit public et les rendre plus "compétitifs" dans un système de formation continue concurrentiel.

Cette partie de l'article est donc contraire à l'esprit de la loi 84-16 et à la revendication d'un véritable statut pour les personnels de la formation continue, qui est *in fine* la revendication première que nous portons. Un bel exemple de régression encore une fois pour les salarié-es !

Quand donc l'État admettra-t-il que la Formation, tout comme l'Éducation, ne sont pas des valeurs marchandes et qu'elles doivent être assumées de manière pleine et entière par l'État, sur le budget de l'État ?

Articles : Catherine Prinz

Sexisme dans l'enseignement professionnel ?

L'enseignement professionnel présente toujours une morphologie très sexuée de ses spécialités. Les filles sont moins nombreuses (43,7 %) dans le baccalauréat professionnel que dans les bacs généraux et technologiques.

L'appartenance de sexe continue de peser sur l'orientation et l'avenir professionnel. Pourtant des études tendent à démontrer que l'élévation du niveau de formation et de qualification a profité aux filles non sans reposer sur un paradoxe : les filles réalisent de meilleurs parcours scolaires et sont plus diplômées que les garçons mais elles s'engagent dans des filières moins rentables professionnellement et perdent ainsi une partie du bénéfice de leur meilleure réussite scolaire.

Les filles sont plus présentes dans les secteurs de la santé (93 %), les spécialités plurivalentes sanitaires et sociales (89 %), les filières tertiaires et celles de la coiffure, de l'esthétique et des services à la personne (88 %). Elles représentent 64 % des candidat-es au bac pro dans le secteur des services, contre seulement 14 % dans celui de la production !

Cependant l'inégalité hommes/femmes sur le marché du travail est peut-être en passe de s'inverser... Après 5 ans de vie active, les jeunes femmes ont moins de risque d'être au chômage. L'explication de cette tendance se trouve principalement dans la perte massive des emplois dans les grands secteurs de l'industrie, mais aussi par le fait que les femmes sortent aujourd'hui plus diplômées que les hommes (47 % des femmes diplômées du supérieur contre 34 % des hommes).

Cependant si les femmes accèdent à l'emploi plus facilement, leurs conditions restent en-deçà de celles des hommes, même à diplôme équivalent. Les écarts se mesurent à la fois dans la quotité, le salaire et la nature du contrat. Elles occupent davantage des emplois dans des professions et des secteurs peu réglementés où la reconnaissance professionnelle est faible !

L'inégalité persiste donc et l'objectif est bien entendu de voir progresser à la fois le taux d'emploi et la qualité de ce dernier pour nous les femmes !

► Catégories B (SAENES¹, Technicien-nes) : application de la nouvelle grille au 1^{er} janvier 2016

En 2018 (deux ans avant la fin globale du plan), le salaire minimum de la catégorie B passera de l'indice majoré 326 (1 509 € mensuels bruts) à l'indice majoré 343 (1 588 € mensuels bruts).

Le salaire du sommet de la catégorie B passera de l'indice majoré 562 (2 602 € mensuels bruts) à l'indice majoré 587 (2 718 € mensuels bruts).

Le gain indiciaire mensuel moyen s'établira à 97 € mensuels bruts. Sans être mirobolante, l'amélioration est cependant plus significative que pour la catégorie C.

Le sommet du premier grade passe de l'indice majoré 486 à l'indice majoré 503 (17 points), et le sommet du deuxième grade passe de 515 à 534 (soit 21 points).

Le minimum de la catégorie B étant alors à 343 majoré et celui de la catégorie C à 330 majoré.

→ Intégration des primes dans le traitement

Depuis des années, la CGT revendique l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut.

C'est la première fois que cette demande est prise en compte depuis 40 ans.

Mais le niveau de cette intégration (4 points pour la catégorie C, soit 18,52 € bruts mensuels, 6 points pour la catégorie B, soit 27,78 € bruts mensuels et 9 points pour la catégorie A, soit 41,67 € bruts mensuels) ne répond pas à la revendication CGT.

La CGT avait proposé que "cette première étape" soit portée à 10 points pour tous et toutes.

Il y aura gain indiciaire pour les agent-es n'ayant pas de régime indemnitaire et donc un gain net de pouvoir d'achat.

Contre l'accord de "modernisation" PPCR !

Les syndicats minoritaires dans la fonction publique vantent cet accord pourtant imposé au forceps par Valls et ce en dépit de la loi sur la représentativité syndicale. Le gouvernement piétine ainsi la démocratie sociale et ses propres textes pourtant issus d'un accord acté par la loi sur la représentativité.

Cet accord, imposé aux personnels avec la complicité de syndicats minoritaires qui se font les relais syndicaux de la propagande gouvernementale, se situe dans le cadre fixé par le gouvernement : 18 milliards d'économies d'ici 2017 pour l'État, gel des salaires, économies en personnel, lois de décentralisation, réforme territoriale, ...

Mais cet accord n'aurait pas dû s'appliquer car les syndicats qui représentent majoritairement les personnels (CGT, FO et Solidaires) ne l'ont pas validé et pour cause.

→ Rémunérations : des "améliorations" trompeuses

• La CGT ne peut accepter (sous prétexte d'un saupoudrage pécuniaire dérisoire) que les carrières soient allongées avec en fait un ralentissement des rythmes d'avancement (on reprend des deux mains ce qu'on a accordé d'une...). Ainsi, par exemple, une carrière complète au premier grade de la catégorie A se solderait par un gain mensuel de l'ordre de 40 € ! ... mais au prix d'une carrière plus longue et d'un avancement réduit.

• La CGT ne peut accepter un finance-

ment ... renvoyé ... au prochain quinquennat : les mesures annoncées s'échelonneraient entre 2017 et 2020 !

• La CGT ne peut accepter et donner son accord sur la poursuite du gel du point d'indice : les mesures contenues dans le protocole PPCR valent surtout confirmation de la poursuite du gel du point d'indice d'ici 2017 et au-delà.

→ Les PPCR¹ contre le statut

• La CGT ne peut accepter les dispositions PPCR qui préparent une violente attaque contre le statut général, les statuts particuliers des corps de fonctionnaires et qui s'inscrivent comme une traduction de l'offensive Valls/Macron contre la fonction publique (récentes déclarations de Macron contre les fonctionnaires).

• La CGT ne peut accepter un management des ressources humaines qui se fasse contre les règles statutaires de la fonction publique de carrière : à l'opposé des règles statutaires nationales (et de l'égalité de traitement qui en découle), le protocole promeut ainsi ... l'individualisation des carrières.

¹ Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations



Articles : Magali Giorgetti, Chrystelle Rissel et Geneviève Vaniglia

... Précisons que pour les futur-es retraité-es, le gain pour une pension complète sera de 14 € mensuels en catégorie C, 21 € en catégorie B et 31 € en catégorie A.

→ La durée du plan

Il ne peut y avoir d'ambiguïté : même raccourcie de deux ans par rapport aux propositions initiales (2016 à 2020 contre 2022 auparavant), la durée du plan et son cadencement posent de sérieux problèmes et suscitent de grandes réserves.

De fait, les premières mesures importantes, concrètes et positives sont renvoyées à 2017, autrement dit après quatre années entières d'austérité pour les agent-es de la fonction publique. Un gouvernement véritablement attaché au progrès social et à la fonction publique aurait, au plus tard après une longue négociation, pris des mesures bien avant.

Ensuite, une incertitude évidente pèse sur les années postérieures à 2017.

La négociation PPCR aurait dû être l'occasion, comme l'a réclamé la CGT, d'une refonte totale et ambitieuse des grilles indiciaires et des déroulements de carrière. L'augmentation de la valeur du point d'indice aurait permis de répondre à l'exigence et à l'urgence d'une augmentation des traitements dans la fonction publique.

Au lieu de cela, le gouvernement propose des mesures qui sont loin de faire le compte, au regard des pertes occasionnées en particulier par le gel de la valeur du point d'indice.

La CGT Educ'action revendique une augmentation uniforme de 90 points d'indice (soit plus de 400 euros) et aucune rémunération inférieure à 2 200 euros (soit 1 800 euros net) pour l'ensemble des personnels.

¹ Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

Ordre infirmier : TRAHISON !

Marisol Touraine, ministre des Affaires Sociales et de la Santé, qui s'était engagée à rendre facultative l'adhésion à l'Ordre National Infirmier (ONI), a tourné définitivement le dos aux infirmier-ères hostiles à une adhésion à l'ONI.

La ministre a fait volte-face en faisant adopter par les député-es une loi rejetant l'adhésion facultative (la rendant ainsi obligatoire) aux ordres professionnels.

Elle a choisi délibérément de défendre cette structure rétrograde contre l'intérêt des travailleur-ses en justifiant, lors du débat parlementaire : *"Il serait par ailleurs paradoxal de supprimer l'ordre des infirmiers alors même que la loi de modernisation de notre système de santé crée un exercice en pratique avancée et que notre pays accueille de plus en plus d'infirmiers étrangers dont l'authentification du diplôme ne peut être validée que par l'ordre des infirmiers. Les députés ayant rejeté l'amendement de suppression de l'ordre des infirmiers qui lui était soumis en deuxième lecture du projet de loi de modernisation de notre système de santé, la pérennité de l'ordre est acquise"*. Faux ! Le Haut Conseil des Professions Paramédicales (HCCP) a pour mission de promouvoir une réflexion interprofessionnelle sur les conditions d'exercice, l'évolution des métiers, la formation et les diplômes, la place des professions paramédicales dans le système de santé. L'ordre infirmier a vocation à devenir un représentant de la profession et un interlocuteur pour les pouvoirs publics. En même temps qu'elle renforce les ordres, la loi porte un mauvais coup aux organisations syndicales, en affaiblissant considérablement la démocratie sociale.

Ce revirement scélérat met en difficulté les 80 % des infirmier-ères à qui la ministre avait assuré que l'adhésion ne serait pas obligatoire et qui n'avaient pas intégré "les ordres" !

Dans la foulée, le code de déontologie est présenté le 4 février 2016 au HCCP et le décret devrait être publié d'ici l'été.

Didier Borniche, président de l'ordre national infirmier, se félicite : *"Chaque infirmière devra prêter serment sur le code. En d'autres termes, attester qu'elle en a pris connaissance et qu'elle s'engage à le respecter dans sa vie professionnelle. C'est un élément moral très fort qui existe pour toutes les professions réglementées"* ... Et pourquoi pas nous remettre la cornette sur la tête !

Ce code s'inscrit également dans le cortège des dispositions liberticides : *"L'infirmier s'abstient, même en dehors de l'exercice de sa profession, de tout acte de nature à déconsidérer celle-ci. En particulier, dans toute communication publique, il doit faire preuve de prudence dans ses propos et ne mentionner son appartenance à la profession qu'avec circonspection"*. Sera-t-on hors la loi si, dans quelques semaines, nous continuons à dénigrer et à se battre contre l'ordre national infirmier ?

Les infirmier-ères demandent plutôt, et avec raison, une véritable reconnaissance de leur profession par une revalorisation salariale, une hausse des effectifs et une augmentation des moyens, garantes de l'amélioration de leurs conditions de travail.

La CGT, fortement mobilisée contre la mise en place de l'ONI, considère l'institution inutile et illégitime, notamment en matière de déontologie. Pour répondre aux besoins de représentation et de réflexion sur la profession infirmière, il faut renforcer les pouvoirs du HCCP.

Soulignons toutefois que le Conseil d'État, dans son arrêt n°381203 du 3 février 2016 confirme que l'inscription sur les listes ADELI (Automatisation DES Listes) ¹ n'est pas conditionnée par l'adhésion à l'ordre national infirmier.

Une petite étincelle pour continuer à lutter, avec la CGT, contre toutes les organisations ordinaires.

Sandrine Sconamiglio

¹ Les professionnels de santé actifs, ayant une autorisation d'exercice légal de leur profession sont recensés dans le répertoire ADELI

AESH : enfin le diplôme !



Le décret 2016-74 et l'arrêté correspondant du 29 janvier 2016 créent le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

Ce diplôme sera celui qui sera désormais exigé pour le recrutement des personnels qui accompagnent les élèves en situation de handicap (AESH). Il permettra d'être embauché-e en CDD ou en CDI AESH. Rappelons que la CGT Educ'action revendique la création d'un véritable métier statutaire sur ces missions.

Ce diplôme est de niveau V (CAP-BEP), contre l'avis de la CGT qui militait pour un diplôme de niveau IV (Bac). Le niveau de rémunération restera donc très faible.

Ce diplôme ne concerne pas que les élèves en situation de handicap puisque les titulaires de ce diplôme pourront intervenir auprès d'adultes ou personnes vieillissantes.

De fait, il est en réalité la fusion des diplômes existants de niveau V : DEAMP¹ et DEAVS².

Trois terrains d'intervention sont donc prévus :

- accompagnement de la vie à domicile,
- accompagnement de la vie en structure collective,
- accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire.

Le diplôme peut s'obtenir par la voie de la formation ou par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Les candidat-es seront soumis-es à des épreuves d'entrée, organisées par les établissements de formation, avec une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission. La formation en elle-même comporte

504 h de formation théorique, une période de choix de sa spécialité (7 h) et des temps de validation de l'acquisition de compétences (14 h). Elle comprend 378 h en commun et 147 h de spécialités. Enfin, la formation comprend 840 h de formation pratique. L'amplitude de la formation est de 12 à 24 mois selon l'expérience professionnelle et les diplômes déjà détenus par les candidat-e-s. La voie de la VAE est plus particulièrement destinée aux personnels actuellement en CUI.

Les titulaires actuel-les d'un DEAMP ou d'un DEAVS auront un certain nombre de dispenses, les diplômes étant proches. Les personnes actuellement engagées dans la préparation de ces deux diplômes poursuivront leur formation. Des formations complémentaires pourront être proposées afin de les rapprocher du nouveau diplôme.

¹ Diplôme d'État Aide Médico-Psychologique

² Diplôme d'État Auxiliaire de Vie Sociale

Formiris : les années se suivent et se ressemblent

Formiris est la Fédération des Associations pour la Formation et la promotion professionnelles dans l'Enseignement catholique.

Extrait de l'intervention de Charlotte Matyja, co-secrétaire générale du SNEIP-CGT, lors de l'AG de Formiris en février 2016 :

"Cela fait maintenant trois ans que la CGT [dénonce] la part insuffisante dédiée à la formation au regard des subventions globales allouées par le ministère. Trois ans que nous demandons, et l'an passé d'autres syndicats l'ont fait aussi, que les remboursements de frais des stagiaires (hébergement et déplacement) soient davantage et plus rapidement faits. Et depuis trois ans, nous constatons que Formiris thésaurise, place de l'argent public à hauteur de 12 millions.

Cette année, les remboursements de frais des stagiaires ont baissé de 100 000 euros, alors que dans le même temps les postes d'appel au personnel externe, sous traitance (une nouveauté dans les comptes cette année), réparations et maintenance explosent !

L'association Gabriel, qui l'an passé suscitait notre inquiétude, fait l'objet d'une convention de plus de 150 000 €, sans parler de la créance passée de 123 000 € à 195 000 € : à quoi a servi cet argent ?

Aucun bilan réel n'est fait dans le rapport d'activité. Cet annuaire géant est-il opérationnel ? Pourquoi coûte-t-il si cher ? Était-il réellement justifié pour Formiris ? En quoi la fédération chargée par le ministère de la Formation initiale et continue des personnels enseignants a-t-elle besoin d'un tel outil ? [...]

Bien que Formiris n'y ait pour le moment pas de billes (mais tout est possible au vu de l'exemple de Gabriel), je dirais tout de même un mot de l'application Phare mise en place récemment par le SGEN car cela entre pour nous dans une même logique de marchandisation. L'enseignement catholique n'est pas là pour traiter les enseignants, les élèves et leurs familles ou l'enseignement public comme des "atouts" pour les premiers, "cibles" ou "marché" pour les seconds, "menace" enfin pour le troisième. Est-ce cela qui va être insufflé dans les formations et les établissements ? Est-ce cette vision de l'école qui va être diffusée par Formiris ?

L'enseignement et la formation sont des sujets bien trop importants pour être traités comme des marchandises. [...]"

Et nous les femmes, on en est où ?

Ce titre un peu provocateur vise à interpeller tous les lecteurs et toutes les lectrices du Perspectives. Bien souvent dans notre langue, le masculin est utilisé pour désigner les femmes et les hommes. Les rédactrices de ce dossier inversent ce phénomène d'invisibilité langagière pour interroger nos représentations. D'abord, elles identifient la réalité des inégalités salariales pour en analyser les causes (p. 13 et 14). En ce qui concerne nos métiers, elles se demandent comment changer l'école (p. 17), notamment dans les manuels scolaires (p. 14), quelles pourraient être des pédagogies féministes (p. 16) mais encore en quoi l'éducation à la sexualité est politique (p. 15). Les rédactrices situent aussi la question dans le cadre de la vie syndicale et témoignent d'expériences et d'analyses en tant que militantes CGT. (p. 18).

En bénéficiant des avancées obtenues notamment par les institutrices qui, les premières, se sont battues contre le "salaire féminin" (salaire de soutien), mais aussi des luttes de toutes les organisations féministes, jusqu'à celles de la collective, au sein de la CGT Educ'action, à la CGT, nous voulons toutes et tous que cessent toutes les formes de domination, pour un monde plus juste.

Pauline Schnegg

■ La CGT Educ'action revendique l'égalité salariale !

Dans l'Éducation nationale et dans la fonction publique en général, l'idée répandue est qu'il y a forcément égalité salariale entre les femmes et les hommes puisque les statuts des personnels sont cadrés par des textes qui n'instaurent aucune discrimination. Les salaires sont définis par des grilles de rémunérations et les règles de déroulement de carrière sont identiques entre les hommes et les femmes. Pourtant, il existe bel et bien des inégalités de revenus, de déroulement de carrière et de conditions de travail entre les femmes et les hommes.

Inégalités de revenus

Ainsi chez les personnels enseignants, le salaire net moyen des hommes est supérieur environ de 10 % à celui des femmes et de 35 % chez les autres personnels.

Le régime indemnitaire est défavorable aux femmes, ce qui explique une partie des écarts de rémunérations : par exemple les hommes perçoivent en moyenne 29 % de primes de plus que les femmes dans le second degré et l'écart de primes est de 59 % entre les hommes et les femmes pour les professeur-es des écoles.

Les femmes sont également **pénalisées dans leur carrière** : seulement 3,7 % des professeur-es des écoles (contre 22,9 % des PLP ou 19,9 % des certifié-es) atteignent la hors classe alors qu'il s'agit d'une profession féminisée à 82 %.

Mais les femmes dans l'Éducation nationale sont aussi **victimes du fameux "plafond de verre"**. Elles représentent 70,6 % du personnel et pourtant elles sont sous-représentées dans les postes les plus rémunérés (seulement 27,4 % parmi les secrétaires généraux-ales et recteurs-trices ! mais 86 % dans la catégorie C).

Enfin elles sont plus souvent **soumises à des contrats précaires** (près de 2/3 des personnels d'assistance éducative sont des femmes sur des contrats mal payés et limités dans le temps) et le temps partiel plus ou moins choisi les touche prioritairement (19,3 % des femmes et 9,9 % des hommes travaillent à temps partiel).

Toutes ces inégalités s'accroissent tout au long de la carrière et ont des incidences sur le pouvoir d'achat et la pension de retraite.

La CGT Educ'action a pu faire un état des lieux sur tous ces thèmes et avancer des propositions pour revendiquer l'égalité salariale lors de sa journée d'étude à Montreuil le 10 décembre.

Parmi les revendications déjà portées par la CGT Educ'action : l'intégration des primes et indemnités dans le traitement indiciaire, la suppression de la hors-classe remplacée par une grille de quatorze échelons, la prise en compte du congé maternité dans le déroulement de carrière.

La réflexion se poursuit afin de permettre aux militant-es de la CGT Educ'action de prendre en compte cette question et d'intervenir syndicalement à tous les niveaux.

Nadine Castellani Labranche

■ "Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?"

C'est ainsi que le CEE (Centre d'Études de l'Emploi) a intitulé son étude rendue en janvier 2016. Le constat est sans appel : *"les inégalités de salaire ne se sont pas réduites au cours des années 2000"*, malgré les lois ou accords qui se sont succédés (voir encart) pour y remédier.

■ **1972** - La loi prévoit *"un salaire égal pour un travail de valeur égale"* (et pas seulement *"à travail égal, salaire égal"*).

■ **1983** - La loi affirme : *"sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse"*.

■ **2001** - La loi du 9 mai oblige à introduire l'égalité dans toutes les négociations, y compris dans les négociations de branche sur les classifications professionnelles.

■ **2013** - Le protocole d'accord du 8 mars entend *"mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes"*, dans la FP : *"...la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunérations qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale"*.

■ **2014** - Le conseil économique, social et environnemental préconise que : *"le principe de traitement égal pour travail de valeur égale soit appliqué dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire de la Fonction publique"*.

Pour les titulaires de la Fonction Publique : *"les agents masculins perçoivent, en moyenne, en 2010, une rémunération mensuelle totale nette (indemnités, primes comprises) supérieure de 18,9 % à celles de leurs homologues féminins, soit 365 euros de plus par mois"*. - 22,7 % dans la Fonction Publique d'État (FPE), 17,5% Fonction Publique Territoriale (FPT), 6,6% dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH).

La **ségrégation professionnelle** est notée comme la *"première source de l'écart de rémunération au sein de la FPE et de la FPT"*, qu'elle soit horizontale (entre ministères) ou verticale.

L'attribution des primes et indemnités, dans la FP *"renforce le poids de la ségrégation professionnelle dans l'écart de rémunération entre femmes et hommes"*. Les différences de temps de travail constituent l'une des deux principales sources de l'inégalité salariale. Enfin, *"à âge égal, localisation du poste, temps de travail, grade et primes identiques, les hommes perçoivent encore des salaires supérieurs à ceux des femmes (35 euros/mois dans la FPE)"*.

Même si l'axe 2 du protocole d'accord Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR), intitulé *"Améliorer la politique de rémunération de la fonction publique"*, prévoit de conduire une action *"afin de corriger les écarts constatés"* et de *"clarifier le paysage indemnitaire... notamment au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes"*, il convient surtout de supprimer tout acte discriminatoire.

Pour la CGT qui n'a pas signé le protocole :

"Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois pour la grande majorité d'entre eux. Dans la Fonction publique, des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification, et diplôme égaux. C'est ce qu'il convient de démontrer et de supprimer".

Marie Buisson et Nadine Castellani Labranche

■ Les stéréotypes dans les manuels scolaires

Loin de promouvoir la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, toutes les études montrent que les manuels scolaires véhiculent toujours de nombreux stéréotypes et invisibilisent les femmes.

Certes, des progrès ont eu lieu depuis la recherche des années 80 intitulée : *"Papa lit et maman coud"*. Mais, en 2012, Marie Curie, deux prix Nobel tout de même, est présentée ainsi dans une légende de photo¹ : *"Marie Curie a longtemps été associée aux travaux de son mari, Pierre Curie"*. Dans les ouvrages de lycée étudiés entre 2011 et 2013, 5 % des auteur-es de textes littéraires sont des femmes et seulement 3 % des biographies historiques leur sont consacrées.

La dernière publication² du Centre Hubertine Auclert portant sur vingt-deux manuels de lecture en CP, publiés entre 2008 et 2015, montre combien le chemin vers l'égalité est encore long.

À moins d'être une princesse ou une sorcière (pas une reine ou une magicienne), la sous-représentation des femmes est criante (39 %). Le genre masculin considéré comme universel gomme leur existence. Les métiers féminins ne sont pas conçus comme des réalités professionnelles, mais comme des exemples grammaticaux, puisqu'ils sont construits à partir du métier masculin par l'ajout d'un préfixe.

Les filles restent le plus souvent cantonnées à la sphère •••

■ La prévention des violences sexistes pour changer de société

L'éducation à la sexualité a suivi l'évolution de la société.

Au début du siècle dernier, elle avait la forme d'une information dans l'école dans sa version moralisatrice, préconisant l'abstinence sexuelle et la préparation à la maternité pour les jeunes filles. Pendant des décennies, les cours d'éducation sexuelle (orientés sur la biologie notamment celle de la reproduction) vont évoluer suivant les progrès scientifiques, et parallèlement aux conquêtes sociales pour les droits des femmes. C'est en 1967, avec la loi Neuwirth, que l'éducation à la sexualité dans les écoles sera envisagée différemment. La circulaire Fontanet de 1973 précise qu'il s'agit de contribuer à l'éveil de la responsabilité dans le domaine de la sexualité.

L'éducation à la sexualité s'inscrit alors dans un contexte d'évolution des mentalités, de liberté sexuelle pour les hommes comme pour les femmes et de remise en question des valeurs morales traditionnelles ; elle reste toutefois facultative. Les années 80 sont marquées par l'apparition du SIDA et vont mettre en évidence un recul des mentalités ; sont pointées du doigt l'homosexualité, la multiplication des partenaires sexuels qui augmentent le risque de contamination. **Dès lors les partisans d'une vision moralisatrice de la société**

n'auront de cesse de reclure les femmes dans leurs rôles ancestraux.

La loi du 4 juillet 2001 rend l'éducation à la sexualité obligatoire dans les établissements scolaires. La circulaire de 2003 l'inscrit dans une démarche éducative qui réponde à des questions de santé publique. *"Tous les personnels, membres de la communauté éducative, participent explicitement ou non, à la construction individuelle, sociale et sexuée des enfants et adolescents. (...) Ces pratiques éducatives impliquent une nécessaire cohérence entre les adultes participant au respect des lois et des règles de vie en commun qui s'exercent aussi bien dans le cadre de la mixité, de l'égalité, que de la lutte contre les violences sexistes et homophobes contraires aux Droits de l'Homme".* **L'éducation à la sexualité doit ainsi faire réfléchir les élèves à l'importance des notions de dignité, d'égalité, de respect mutuel** et leur faire prendre conscience que les propos sexistes instaurent un rapport de force qui peut conduire à d'autres formes plus graves de violences.

Les actions d'éducation à la sexualité servent à la déconstruction des stéréotypes, elles mettent en avant l'idée que les comportements et violences

sexistes découlent de représentations stéréotypées des femmes et des hommes. Elles permettent également d'envisager un autre rapport entre les femmes et les hommes dans la société. **Pourtant, force est de constater que les décennies (siècles ?) de lutte pour voir évoluer les droits en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes n'ont pas vu évoluer les mentalités à la même vitesse. Est-ce la peur de voir s'inverser les rapports de domination ?**

La sexualité touche à l'intimité de l'individu et structure l'organisation de la vie sociale. La célèbre anthropologue Gayle Rubin disait : *"Le domaine de la sexualité définit des interactions politiques, des formes d'inégalité et d'oppression qui lui sont propres. Comme c'est le cas pour les autres aspects du comportement humain, les formes institutionnelles concrètes qui régissent la sexualité, en n'importe quel lieu et à n'importe quelle époque, sont des produits de l'agir humain. Elles sont traversées par des conflits d'intérêt et des manœuvres politiques, tant délibérés qu'accidentels. En ce sens, le sexe est toujours politique"*. **Comment ne pas mieux souligner l'importance que revêt l'éducation à la sexualité dans l'évolution de la société ?**

Sandrine Scognamiglio

... privée et aux tâches domestiques, tout en faisant attention à leur apparence. Les garçons occupent l'espace, les hommes sont docteurs ou chirurgiens, pirates ou monstres. Hormis quelques exceptions -on trouve une aventurière-, ces manuels, outre la lecture, apprennent des rôles stéréotypés.

Il serait grand temps de mettre en œuvre la convention interministérielle pour l'égalité filles-garçons signée en 2013 qui prévoit "une réflexion avec les éditeurs pour éviter les stéréotypes sexistes dans les manuels et ouvrages scolaires", et d'aller au-delà de la réflexion.

Fabienne Bodin

¹ G.Barussaud, I.Baudet, L.Breitbach, P.Dutarte, D.Laurent. Bac professionnels Groupements A et B, Foucher, 2011.

² Manuels de lecture du CP : Et si on apprenait l'égalité ? Etude des représentations sexuées et sexistes dans les manuels de lecture du CP, 2015, Centre Hubertine Auclert



■ Pédagogies féministes

"Pauline était vêtue de brun avec une petite collerette d'un blanc scrupuleux et d'une égalité de plis vraiment monastique. Ses beaux cheveux châtain étaient lissés sur ses tempes avec un soin affecté ; elle se livrait à un ouvrage classique, ennuyeux, odieux à toute organisation pensante : elle faisait de très petits points réguliers avec une aiguille imperceptible sur un morceau de batiste dont elle comptait la trame fil à fil. La vie de la grande moitié des femmes se consume, en France, à cette solennelle occupation" écrit George Sand vers 1832 dans le petit roman *Pauline*. De cette solennelle et ennuyeuse occupation aux libertés de penser, d'agir et d'enseigner revendiquées par les femmes, il y a des luttes féministes, syndicales et politiques et la volonté affirmée de vouloir changer le monde. C'est ce que mettent en œuvre les pédagogies féministes grâce aux chercheuses qui s'y investissent, les développent et les font évoluer à l'université en premier lieu, mais aussi à l'École, ou encore par le biais de l'éducation populaire.

Les pédagogies féministes

Il n'y a pas une mais des pédagogies féministes, puisqu'il y a des féminismes. Le féminisme est entendu ici comme la perspective politique (théorique et pratique) fondée sur l'idée que les femmes subissent une injustice spécifique en tant que femmes, et qu'une lutte est nécessaire pour y mettre fin. Voici deux d'entre elles.

Les pédagogies féministes libérales sont celles que nous connaissons le mieux. En effet, ces pédagogies font le constat que l'égalité de droits entre filles et garçons à l'école ne parvient pas à garantir une égalité de faits, dans l'évaluation, l'orientation, la réussite scolaire. En réaction, elles proposent des aménagements et des stratégies dans la classe pour pallier ces injustices. Pour autant, le fait que l'organisation et la conception des

savoirs, à l'origine élaborées par des hommes pour des hommes, soient androcentrées, c'est-à-dire, soumises à une subjectivité masculine, n'est pas mise en question : on ne bouleverse pas l'ordre des choses, des pensées et de l'institution en place. Ces pédagogies, d'ailleurs, revendiquent rarement le nom de pédagogies féministes, mais affirment plutôt lutter contre le sexisme. Ce que les femmes gagnent, c'est l'accès à "l'école des garçons", quoiqu'il soit mis en question par ceux (sociologues notamment) qui déplorent que la réussite des filles mette les garçons en échec.



Marc Le Roy

Les pédagogies critiques féministes "se soucient des pratiques d'exploitation par lesquelles de tels bénéfices sont produits et leurs effets pour les femmes en tant qu'êtres sociaux pris dans le genre et la classe. Ainsi leur projet éducatif vise à mettre fin à la complicité de l'éducation dans la reproduction de ces rapports sociaux complexes que sont la classe et le genre (...) [et] parfois la "race" (Kenway & Modra), qui de plus s'intersectent".

Ces pédagogies s'inspirent largement de celle de Paulo Freire¹. Il s'agit notamment, par les procédés de "conscientisation" d'identifier les processus de socialisation de la soumission et de la domination pour les déconstruire et mettre en place des

processus de collaboration et d'élaboration en commun des connaissances. En France, ces pédagogies se nourrissent aussi des travaux d'Albert Memmi² qui, analysant la condition des colonisés-es, établit un lien entre éducation, savoir et peuple opprimé.

Les chercheuses, enseignantes, militantes, qui mettent en œuvre ces pédagogies, font sans cesse des allers-retours entre théorie et pratique. Elles privilégient surtout les aspects dialectiques suivants : "silence/parole, passivité/participation active, impuissance/prise de pouvoir, omission/mémoire"³. Elles favorisent l'expression du conflit et de la colère, qui sont des émotions souvent interdites aux filles, partant du principe que lorsque "la personne infériorisée refuse la place qu'on lui réserve elle provoque le conflit, [et que] la colère est une réponse au racisme et au sexisme"⁴. Elles favorisent aussi la construction coopérative des savoirs (et non la concurrence et la performance). Il s'agit de prendre toujours en compte le développement cognitif des étudiantes. À la fois constructivistes et critiques, ces pédagogies visent toujours la praxis, c'est-à-dire la relation entre théorie et expérience dans le but du changement social. C'est une des dimensions essentielles de l'éducation : elle est politique. Et, dans ces similitudes et ces points communs, les luttes féministes et syndicales ont un champ très important à partager, les militantes de la collective de la CGT Educ'action en sont convaincues.

Pauline Schnegg

¹ Freire, P. (1970/1974) *Pédagogie des opprimés* suivi de *Conscientisation et révolution*. Paris: Maspéro

² Memmi, A., *L'Homme dominé*, éd. Gallimard, Paris, 1968

³ Solar, C., Dentelle de pédagogies féministes | www.csse-scee.ca/CJE/Articles/Full-Text/CJE17-3/CJE17-3-02Solar.pdf

⁴ idem

■ Nous pouvons changer le monde...

... dixit Isabelle Collet dans un essai de 2016, *L'école apprend-elle l'égalité des sexes ?*
 Belin, Coll. *Egale à égal*, Février 2016



Impossible de passer à côté d'un petit bouquin qui se termine par cette phrase : *"Nous pouvons changer le monde"*.

Isabelle Collet, universitaire répond à la question : l'école apprend-elle

l'égalité des sexes ? Mais elle ne s'en tient pas uniquement au constat -non, l'école ne distille pas une culture égalitaire- puisque l'auteure nous propose dans cet ouvrage de *"battre en brèche les idées reçues et affirmations arbitraires sur les différences supposées d'aptitudes scolaires entre les sexes"*, d'observer *"les points de vigilance"* et *"les pistes"* pour construire une égalité réelle, termes ô combien prisés au plus haut niveau de l'État ces derniers temps...

La volonté de mettre à profit plus de quarante ans de recherche

L'essai adopte une construction en sept chapitres courts qui abordent les grandes questions qui agitent -ou qui devraient agiter...- l'école face à l'égalité des sexes. Les concepts de base sont très simplement expliqués tels la menace du stéréotype, le genre, l'effet Pygmalion. L'ouvrage est destiné à toutes les professionnel·les qui voudront participer autrement à cet objectif d'égalité, mis à mal par la question économique et sociale. Et c'est à l'intérieur de cette question que s'inscrit celle de l'égalité des sexes.

L'égalité des sexes : un principe républicain à réaliser enfin...

La posture n'est pas idéologique mais professionnelle : travailler à l'égalité,

c'est répondre à l'objectif républicain assigné à l'école qui est de rendre les enfants, futur-es citoyen·nes, autonomes et libres de leurs choix. Mais comment être libres quand tout nous dicte comment devenir un garçon, comment devenir une fille puis plus tard un homme et une femme ? Car il s'agit bien de l'émancipation des deux sexes dans cette quête d'égalité : le poids des normes sur ces rôles de sexe pèse sur tout le monde.

...et une question de culture

L'auteure ne préconise pas une énième "éducation à", à laquelle la question de l'égalité des sexes est souvent assimilée, à tort ; il ne s'agit en effet pas d'un phénomène lié aux circonstances : l'égalité des sexes, affirmée à maintes reprises par la loi, n'a encore jamais été réalisée. Cette éducation égalitaire s'applique à tous les aspects de l'école : avons-nous par exemple une explication sur le fait que les filles sont meilleures que les garçons en français ? L'argument de la nature est éculé. Donc si ça n'est pas du ressort de la nature ?.. Soulignons d'ailleurs que sur le binôme nature/culture, le paragraphe sur les chimpanzés vs les bonobos est particulièrement savoureux, et très éclairant !

Et nous, les profs, qu'est-ce qu'on peut y faire ?

Entre autres, observer notre usage de la langue, choisir des manuels non sexistes, proposer des documents variés, permettre à toutes de prendre la parole, etc, etc.

En effet, c'est une lapalissade de dire que le corps enseignant est constitué d'hommes et de femmes. Mais ce n'est pas un détail : nous appartenons toutes et tous à ce système qui dicte les normes et qui hiérarchise le masculin et le féminin (devinez lequel des deux

est considéré comme supérieur...).

La langue et son usage illustrent cette hiérarchie. I. Collet cite notamment un essai, qui est déjà un classique, d'E. Viennot : *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin !* On y redécouvre par exemple que N. Beauzée, dans sa *Grammaire générale* de 1767 a écrit : *"Le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle"*. Comment donc continuer à faire comme si la règle était immuable ? Est-il si difficile de remplacer *"le masculin l'emporte"* par *"les pluriels mixtes s'accordent au masculin"* ? Pour celles et ceux qui considèrent cela comme des détails, pourquoi alors ne pas tolérer les propos racistes ? Précisément parce qu'on sait que la langue véhicule des valeurs, notamment sur le féminin et le masculin.

Sur la question des manuels, nous savons qu'ils doivent être en cohérence avec les valeurs de la République. Or, nombre d'entre eux sont sexistes, y compris ceux qu'on ne soupçonne pas comme les manuels de mathématiques, où les scientifiques femmes sont absentes, ou assistantes de leur mari... Faisons-en un *"point de vigilance"*, dont l'auteure parle dans son avant-propos.

À nous d'utiliser la pléthore d'outils évoqués dans ce passionnant petit bouquin, qui paraît dans une collection récente de Belin, *"Egale à égal"*, très bien conçue si nous voulons, nous aussi, changer le monde.

Karine Bertrand

► Journée du 8 mars en Saône-et-Loire

Le collectif "Égalité professionnelle" de l'Union Départementale de Saône-et-Loire a organisé toute la journée du 8 mars 2016 autour de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Le matin, les syndicats sont appelés à distribuer le tract départemental et à aller à la rencontre des salariées, à organiser une heure d'information mensuelle ou des assemblées générales pour recueillir les revendications des femmes salariées.

- L'après-midi l'Union Locale (UL) de Chalon-sur-Saône organise un temps de travail pour mettre en relation les syndicats qui ont déjà des accords "égalité professionnelle" et ceux qui sont en négociation. L'association FETE-Femmes Égalité Emploi, qui travaille pour faire avancer l'égalité professionnelle, sera présente pour conseiller les syndicats.

- À partir de 17 h, la réunion s'ouvre largement à toute la population ainsi qu'à d'autres partenaires pour un échange sur les droits des femmes. La LDH et le Planning Familial, qui fête son 60^{ème} anniversaire, ont répondu présents.

L'UL de Mâcon participe activement à un collectif de dix associations qui a axé cette journée sur le thème *"Violences faites aux femmes au travail comme dans la vie"*.

- De 17 h à 20 h, la population est invitée à un ciné-débat avec la projection de deux films : *"Anna"* et *"Tom et Léna"*.

Pour cette journée, en plus du tract départemental, cinq flyers sont à disposition des syndicats : *"Une semaine pour se rappeler"*, cinq thématiques : les femmes et la résistance, le droit de vote, l'IVG, la parité en politique et l'égalité professionnelle. Une façon originale d'organiser un rétro planning et de rappeler que certains droits sont encore très récents.

➔ Documents sont en ligne sur le site de l'UD71 : www.ud71.cgt.fr

Sandra Gaudillère

■ CGT : où sont les femmes ?

La CGT a toujours lié la bataille pour l'émancipation des femmes au travail et dans la vie, à celle de l'égalité dans la CGT.

Si le taux de femmes syndiquées (37 % en 2015) est encore inférieur à celui d'autres confédérations, notre syndicat est le seul à avoir mis en place une charte égalité. Celle-ci a été adoptée par le CCN (Comité Confédéral National) en 2007 puis annexée aux statuts depuis le 50^{ème} congrès. Cependant, ce chemin n'est pas achevé : si la direction confédérale est paritaire depuis 1999, les femmes ne représentent que 30 % en moyenne des dirigeant-e-s des organisations du CCN. Il n'est pas si évident de passer de l'énonciation de principes à leur mise en œuvre effective...

À la CGT Educ'action, des militantes ont créé en 2012 la Collective (collectif féministe non-mixte) pour deux raisons principales : la nécessité de prendre en considération la question des inégalités femmes/hommes dans le monde du travail et de l'éducation, mais aussi le constat qu'il n'est pas si facile pour les femmes de trouver leur place dans nos syndicats et leurs directions. En effet, si on laisse faire "la nature", nos collectifs militants reproduisent les inégalités d'une société qui depuis des siècles a laissé le champ de la vie publique, politique et sociale très majoritairement aux hommes. Comment construire et porter l'égalité dans une société dans laquelle les femmes passent deux fois plus de temps aux tâches ménagères que les hommes, dans laquelle seulement un quart des députés et des sénateurs sont des dépu-

tées et des sénatrices, dans laquelle le salaire des femmes est de 25 % inférieur à celui des hommes... ?! L'attention portée à la parité de nos directions syndicales est une condition nécessaire mais pas suffisante pour permettre aux femmes de se sentir à leur place à la CGT. En effet, lors de nos instances (Commission Exécutive Nationale, Conseil National de l'Union, Congrès) même quand il y a un nombre important de militantes le

nombre de prise de parole et le temps de parole des femmes sont très inférieurs à celui des hommes. Ce sont donc nos pratiques et nos fonctionnements que nous devons interroger afin de lutter contre des stéréotypes et des représentations fortement ancrés dans notre société.

Notre Commission Exécutive Nationale s'est dotée récemment d'un

règlement intérieur qui instaure l'alternance femme/homme pour les prises de parole, en limitant le temps d'intervention... afin d'essayer de compenser les déséquilibres constatés.

Au syndicat, comme au travail, il n'y a pas de solution unique et immédiate pour remédier aux inégalités, nous devons collectivement trouver des modes de fonctionnement qui permettent à toutes et tous, non seulement de militer à la CGT mais aussi de la représenter et de la faire vivre.

Marie Buisson



Loi pour l'adaptation de la société au vieillissement

Non-assistance à personnes en danger

La loi pour l'adaptation de la société au vieillissement est entrée en vigueur le 1^{er} janvier, vingt ans après les premières réflexions sur l'urgence de reconsidérer le financement de la perte d'autonomie.

Nous pensions que la mesure des enjeux, souvent rappelés, avait été prise. Il n'en est rien. Comment parler d'une "loi du XXI^{ème} siècle" sachant que le financement annuel de la réforme s'élèvera à 700 millions d'euros, portant à 22 milliards la contribution publique, alors que la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) évalue les besoins à 35 milliards d'euros en 2060 ?

Comment présenter la revalorisation de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) comme une victoire alors que le plan d'aide d'un quart de ses bénéficiaires ne couvre pas leurs besoins et que certains départements, exsangues, annoncent ne plus être en mesure de la verser à terme ?

De surcroît, le texte laisse de côté la question des Etablissements d'Hébergement des Personnes Agées Dépendantes (EHPAD).

La CGT a proposé de financer cette loi par la création d'une **cinquième branche de la Sécurité sociale**. Cette revendication s'imposait comme la plus légitime en termes de principes, et comme la plus pertinente en termes économiques.

La situation est trop grave pour que, demain, nous ne leur demandions pas des comptes.

Protection sociale complémentaire des agent-es publiques

Depuis janvier 2016, dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (ANI), une complémentaire-santé est mise en place par les employeur-es du privé, financée en partie par les employeur-es et l'autre partie par les employé-es. Les retraité-es et les fonctionnaires n'entrent pas dans le cadre de cet accord.

Dans le cadre d'une campagne nationale de sensibilisation des agent-es publiques, des employeur-es publiques, des décideur-euses publiques et des parlementaires, la Mutualité Fonction Publique (MFP) édite une brochure téléchargeable sur le site : mfp.fr

"NE PARLEZ PAS "D'ACQUIS" SOCIAUX, DITES "CONQUIS" CAR RIEN N'EST JAMAIS ACQUIS. LE PATRONAT NE DÉSARME JAMAIS !"
AMBROISE CROIZAT

→ Agent-es publiques, notre protection sociale est-elle menacée ?

Par courrier du 8 février 2016 à Madame Lebranchu, ministre de la Fonction Publique, huit organisations syndicales de la Fonction Publique, dont la CGT, et la MFP interpellent la ministre sur la protection complémentaire des agent-es publiques.

De son côté, la MGEN propose au gouvernement une mesure innovante : un **"crédit d'impôt santé"** pour tous et toutes les agent-es publiques ayant souscrit une complémentaire santé.

Thierry Baudet, président du groupe MGEN écrit :

"Les fonctionnaires souffrent d'une inégalité de traitement flagrante dans l'attribution des aides publiques à l'acquisition de la complémentaire santé. Mesure efficace de justice sociale, le crédit d'impôts santé permettrait le rétablissement d'une équité réelle entre les salariés du secteur privé, les indépendants et les fonctionnaires".

Concrètement, chaque personne pourrait déduire une partie du coût de sa complémentaire santé du montant de son impôt sur le revenu. Un "crédit d'impôt" est une somme soustraite du montant de l'impôt. Contrairement à d'autres dispositifs, il est versé dans tous les cas, que le montant dépasse celui de l'impôt ou que son bénéficiaire ne soit pas imposable. Il est ainsi plus équitable et plus solidaire.

Cette proposition s'inscrit dans la démarche de la Mutualité Française. Son président, Étienne Caniard écrit : *"Il faut unifier les aides et redonner du pouvoir d'achat en étudiant un crédit d'impôt qui pourrait se substituer aux aides existantes".*

Notre Confédération n'est pas absente de la bataille des Mutuelles.

Mais pour nous, adhérent-es de la CGT, la première revendication doit être **la défense de la Sécurité sociale** qui couvre les besoins de toutes et tous en fonction de leurs moyens.

Articles : Roland Pacoutet, Trésorier national de la SNR

Les mauvais coups de la MGEN

La mutuelle MGEN, à l'instar du gouvernement actuel, n'hésite pas à "faire les poches" des gens les plus modestes. Elle se désengage de sa mission mutualiste. Elle n'a évidemment pas l'intention de s'opposer aux marchés financiers qui sont dans les starting-blocks dans l'attente d'une privatisation complète de notre système de Sécurité Sociale. Merci pour les retraité-es et ceux et celles qui ont un lourd handicap. Ils et elles sont doublement pénalisés-es.

Françoise Gaillard, Section Régionale Retraité-es de Bordeaux

Campagne CGT pour les 32 heures

Campagne de la CGT en faveur de la RTT et des 32 heures : travailler toutes et tous, travailler mieux, travailler moins !

Le 3 février 2016, la CGT a organisé une journée d'étude à Montreuil dans le cadre de sa campagne pour les 32 heures, décidée par la Commission Exécutif confédérale et le CCN.



L'objectif de cette journée était tout d'abord de faire un bilan des 35 heures avec des témoignages de camarades ayant participé aux négociations et de donner des outils dans les syndicats pour gagner la réduction du temps de travail avec des propositions concrètes.

Les 35 heures suscitent beaucoup de doutes chez les salarié-es et ces dernières sont devenues le bouc émissaire des gouvernements successifs. Jusqu'à présent, sans revenir sur la durée légale du travail, tous n'ont eu de cesse de vouloir la contourner en détricotant le code du travail ou en voulant déroger par accord d'entreprise. Récemment la ministre du Travail Myriam El Kohmri va jusqu'à proposer une déréglementation totale mettant à mort les 35 heures (p. 2-3).

Aujourd'hui comment convaincre les salarié-es que la RTT sera facteur de progrès social ?

- La réduction du temps de travail sauvera et créera des emplois : en effet, le passage aux 32 heures pourra créer 4 millions d'emplois avec un financement assuré par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques, mais aussi la dynamique de croissance qui sera ainsi engendrée.

► Réduction du temps de travail et égalité femmes/hommes

Le premier facteur d'inégalité femmes/hommes est le temps de travail.

En effet, 30 % des femmes travaillent à temps partiel, 80 % des salarié-es à temps partiel sont des femmes, les femmes ont souvent des carrières discontinues. Cela permet d'expliquer en grande partie les 27 % d'écarts salariaux et les 40 % d'écart de pension.

Réduire le temps de travail, c'est mieux le partager entre les femmes et les hommes mais c'est aussi permettre de mieux répartir les tâches de la vie privée : 80 % des tâches ménagères sont assumées par les femmes, les aidant-es familiaux-ales sont souvent des femmes, ...

La RTT doit donc être facteur de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'articulation vie professionnelle/vie privée.

- La réduction du temps de travail contribuera à la résorption de la précarité : aujourd'hui 20 % des salarié-es sont à temps partiel et 60 % d'entre eux-elles le subissent. Passer aux 32 heures permettra à des millions de salarié-es d'accéder enfin à un temps plein.

- La réduction du temps de travail améliorera les conditions de travail et la santé des salarié-es : cela ne pourra se réaliser que si le passage aux 32 heures est assorti d'une nouvelle organisation du travail évitant toute intensification du travail.

Comment la CGT Educ'action pourrait-elle s'inscrire dans cette campagne ?

→ Travailler toutes et tous

La précarité dans l'Éducation nationale a explosé depuis plusieurs décennies avec des contrats souvent à temps partiel imposé.

La CGT Educ'action exige la titularisation sans conditions de concours et de nationalité de tous les personnels précaires.

→ Travailler mieux

Explosion des tâches annexes, conditions de travail dégradées. **La CGT Educ'action lutte pour l'amélioration des conditions d'exercice de tous et toutes les personnels.**

→ Travailler moins

Les personnels de l'Éducation nationale n'ont pas été franchement concernés par le passage aux 35 h. **La CGT Educ'action revendique une réduction du temps de travail sans perte de salaire avec une hausse immédiate de tous les salaires (400 euros nets par mois).**

Goodyear : un procès antisocial, une justice de classe !

Michael Wamen, syndicaliste CGT, fait partie des huit ex-salariés de Goodyear condamnés en janvier 2016 à vingt-quatre mois de prison dont neuf mois fermes avec cinq années de mise à l'épreuve pour avoir retenu pendant 30 h, deux cadres de l'entreprise quelques jours avant sa liquidation.

De la prison ferme alors que *"Goodyear est un groupe faisant 2,5 milliards de profit, verse 800 millions d'euros de dividendes aux actionnaires et met 1 170 personnes à la rue, avec douze suicides depuis la fermeture de l'usine, et ça personne n'en parle !"* précise le porte-parole CGT.

C'est une justice de classe qui a frappé, menée par le gouvernement, car c'est le procureur de la République en personne qui a décidé de poursuivre l'action devant les tribunaux contre les huit militants CGT, alors même que la direction a abandonné toutes procédures judiciaires.

Le message envoyé est clair : les salariés n'ont plus le droit de se défendre, n'ont plus le droit de s'exprimer !

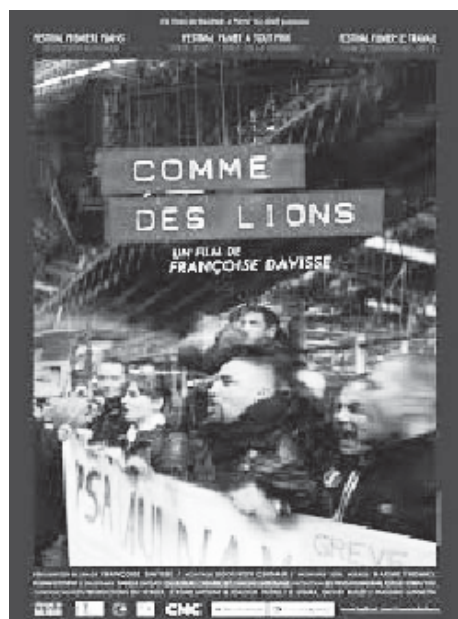
Mais la CGT entend organiser la riposte.

L'État d'urgence ne peut justifier qu'on piétine les droits et libertés des salarié-es, des citoyen-nes jusqu'à l'emprisonnement !

Plusieurs rassemblements ont eu lieu le 4 février dans toute la France, partout des comités locaux de défense des droits et libertés se sont organisés pour se retrouver en réunion nationale le 12 mars et préparer une grande mobilisation.

"Si le gouvernement veut déclarer la guerre au syndicalisme CGT, il devra en assumer les conséquences".¹

¹ Extrait du communiqué de presse CGT suite à la condamnation des huit militants



■ À voir : Comme des lions

Film réalisé par Françoise Davisse, sortie nationale le 23 mars 2016

Pendant plus de deux ans, cette réalisatrice a filmé le combat mené par des ouvrier-ères de l'usine PSA d'Aulnay-sous-Bois pour empêcher la fermeture du site.

Du dévoilement par la CGT du plan stratégique de la direction de Peugeot qui prévoit la fermeture de l'usine au protocole de fin de conflit, elle nous montre comment les "camarades" (syndiqué-es ou non) ont établi leur propre stratégie pour essayer d'empêcher la direction de mettre à exécution son plan.

Ils et elles ont mené une **"grève digne"**, rappelant à chaque action qu'ils et elles sont **"des ouvriers et pas des casseurs"**.

Ils et elles témoignent que pendant la lutte ce qui a été important **"ce n'est pas ce que l'on a acquis mais ce que l'on a appris"** car **"le truc qu'on a ensemble, c'est la fierté"**.

Double page : Nadine Castellani Labranche

Tri social au nom de la mixité ?

Du choix de l'académie de Rennes de faire disparaître les établissements publics de proximité dans les quartiers défavorisés...

Pour la rentrée 2016, des fermetures d'établissements scolaires publics sont d'ores et déjà prévues : collèges de Commana (29), de Kerichen (Brest 29) et de Montaigne (Vannes 56).

Les motivations exprimées par les responsables (élu-es de la République comme administration du Rectorat) ne seraient pas "financières" mais "relatives à la mixité sociale". Ces établissements seraient composés d'élèves de CSP (Catégories SocioProfessionnelles) trop défavorisées dont les résultats seraient "insuffisants".

Au-delà du fait que le lien entre "CSP défavorisées" et "mauvais élèves" est très discutable, il est intellectuellement difficile à comprendre que supprimer un collège conduit à une meilleure réussite des élèves.

Par contre, il est clair que cette situation conduit à augmenter les distances entre quartiers défavorisés et établissements scolaires publics et à laisser un choix draconien aux familles :

- inscrire leur enfant dans des établissements publics de centre-ville aux CSP ++ (dans lequel l'intégration n'est pas aisée),
- inscrire leur enfant dans des établissements publics de périphérie aux CSP équivalentes mais aux effectifs déjà lourds,
- inscrire leur enfant dans un établissement privé proche non soumis à la carte scolaire.

Choisir entre Privé et Public n'est donc plus un choix.

Bien au contraire, on peut même constater qu'élus et administration nous disent considérer que ces deux réseaux sont complémentaires.

La CGT s'oppose fortement à cette idée.

On ne peut admettre que les établissements de l'enseignement privé sous contrat soient les bénéficiaires de la suppression d'établissements publics. C'est d'autant plus évident que cette concurrence est clairement déloyale.

Ainsi, le réseau privé n'est pas contraint d'appliquer la charte de la Laïcité, de se soumettre à une carte scolaire et de mettre en place les rythmes scolaires. En revanche, localement, ces établissements bénéficient des infrastructures communales (transport, gymnase...).



Surtout, les établissements privés sous contrat existent grâce aux deniers publics (subventions, rémunération des enseignants, forfaits d'externat...).

Il est essentiel que la CGT soit unie face à ces attaques. Le rapprochement entre la CGT Éduc'action et la CGT Enseignement Privé doit nous permettre de défendre la qualité du Service Public d'Éducation nationale, d'obtenir l'intégration des établissements privés dans ce grand service public renoué et la fonctionnarisation sur place des personnels qui y travaillent.

*Pascale Picol
académie de Rennes*

PHARE : nouveau VRP de l'enseignement catholique ?

Mise en place d'un outil de "diagnostic" des établissements

"Arbitrages stratégiques", "relationnel client", "cibler des segments" ou "prioriser ses actions"... Ces expressions tout droit sorties d'un cours de management font partie du mode d'emploi d'un nouvel outil proposé par l'Enseignement Catholique, PHARE (pour Prévoir Hiérarchiser Animer Renforcer faire Evoluer). Destiné aux chef-es d'établissements, cet "outil d'autodiagnostic" devrait permettre à l'Enseignement catholique de "poursuivre son rayonnement" (en clair de se développer).

■ **Vous pensiez être enseignant-e ou surveillant-e ?** Non, vous êtes une "ressource-clé" de l'établissement pouvant être (évidemment si vous êtes dans les petits papiers de la direction) "un des arguments de la différenciation commerciale de l'école" ! Et ce, au même titre que les locaux ou les sorties scolaires. Dans le cas inverse vous rentrez dans la catégorie "qualité des ressources humaines menacée".

■ **Vous pensiez que le privé était une forme de concurrence avec le public ?** Pas du tout, c'est bien le contraire : c'est le public qui est une "menace". Rendez-vous compte : certains établissements "perdent régulièrement des familles au profit de l'école publique" ! Quel scandale !

Mais pas de panique, l'outil PHARE peut aider votre patron-ne, pardon le ou la chef-e d'établissement ayant reçu une délégation de service public du rectorat, à améliorer son "offre", et ce, avec les bonnes vieilles recettes des entreprises du CAC 40 : "limiter ou réduire les coûts", profiter des "opportunités d'externalisation", "augmenter les frais d'inscription"...

■ **Et vous pensiez (encore) être dans l'enseignement catholique**, porteur de ce qu'il nomme *projet d'espérance* ?

Pour beaucoup de personnels, qui ont vu les négociations dans leur établissement sur leur temps ou leurs conditions de travail, pour beaucoup d'enseignant-es qui subissent les pressions du directeur ou de la directrice parce qu'ils ou elles ne sont pas dans la ligne, les implications de PHARE sont déjà une réalité.

Une question demeure : **que fait le ministère dans tout ça ?** Lui qui accepte de déléguer une mission de service public, peut-être la plus importante, l'éducation, aux "marchands du temple".

Qui organise et subventionne un système parallèle en concurrence directe avec le sien ? Qui ferme les yeux sur les entorses au Code de l'Éducation et les atteintes aux conditions de travail des enseignant-es, agents publics ? Qui l'exonère de l'application des réformes ?

Avec PHARE, l'enseignement catholique ne se cache même plus de ses visées entrepreneuriales. Pourquoi le faire ?

La CGT Enseignement Privé rappelle sa revendication d'un seul service public d'éducation gratuit, laïc. Et ce notamment, afin d'éviter que l'école ne devienne une marchandise comme une autre.



Charlotte Matyja
Bureau National

Toutes les expressions entre guillemets sont des citations du mode d'emploi ou de l'outil Phare en lui-même.

<http://www.enseignement-catholique.fr/phare/>

Portugal, loi contre le harcèlement de rue



Le 27 décembre 2015, le Parlement a voté en faveur d'un amendement à l'article 170 du Code Pénal afin d'y intégrer le harcèlement de rue, et plus spécifiquement les propos infamants à caractère sexuel, désormais passible de 1 à 3 ans de prison. Étrangement, cette mesure est passée relativement inaperçue à l'international.

Transposition locale de la Convention européenne d'Istanbul contre les violences faites aux femmes, ratifiée par le Portugal, caractérisant de "harcèlement sexuel" : *"tout comportement non désiré à connotation sexuelle, sous forme verbale, non verbale ou physique, avec pour but ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant"*, cet amendement avait parfois été qualifié d'excessif, d'atteinte à la liberté d'expression, d'entrave à la séduction et même d'hystérie féminine ! Écho à une société encore très culturellement marquée par le machisme et dans laquelle la drague excuse beaucoup de comportements inacceptables, le texte avait été rejeté plusieurs fois. En 2014, le parti Bloc de gauche -qui fut fondé par quatre féministes- a porté le débat sur le harcèlement verbal au Parlement.

Un argument a finalement fait pencher la balance : celui des adolescentes qui peuvent se retrouver démunies face à ce genre de propos. Toutes les femmes, sont maintenant protégées, pourvu qu'elles dénoncent ce harcèlement, ce qui n'est pas encore complètement gagné !

Plusieurs autres pays ont adopté des mesures similaires pour remédier au problème de l'agression sexuelle verbale. La Belgique a interdit les insultes sexistes en 2014 et depuis l'année dernière, au Pérou, le harcèlement dans la rue constitue un délit passible de douze années de prison. Pendant ce temps, l'Argentine est sur le point d'introduire une loi interdisant les sifflements admiratifs, avec des amendes pouvant aller jusqu'à 775 USD. En France, l'ancien ministre du droit des femmes a préféré s'interroger sur les causes et mettre l'accent sur l'éducation, notamment avec l'ABCD de l'égalité. Nous savons aujourd'hui ce qu'il en est !

Si la pénalisation du harcèlement verbal ne règle pas tout, elle pourra non seulement protéger les femmes mais également être un moyen de prévention de crimes plus sérieux à l'encontre des femmes, mais aussi contre le fléau du sexisme extrême.

Au-delà de cette loi, les droits des femmes au Portugal, sont au cœur des affrontements droite-gauche. Ainsi, le 22 juillet dernier, les députés de droite et du centre-droit votent une loi restreignant gravement l'accès à l'IVG. Depuis les élections législatives du 4 octobre 2015, la droite n'a plus la majorité absolue. Le 20 novembre, un mois après la prise de pouvoir de l'union de la gauche (PS, PC, les Verts et le Bloc de Gauche), la nouvelle Assemblée de la République vote l'annulation des mesures anti-IVG, à savoir le déremboursement de l'IVG, l'imposition des quatre consultations (au lieu d'une précédemment) pendant le court délai de dix semaines, l'inclusion de médecins anti-IVG dans le parcours IVG. Elle vote aussi l'adoption par les couples homosexuels, l'ouverture de la PMA aux femmes célibataires et aux couples de femmes.

La droite, tout comme l'Église catholique et des associations proches de l'institution catholique restent mobilisées contre toutes ces propositions. Les prochains mois nous dirons si la gauche saura faire front et garantir les droits des femmes gagnés grâce à la mobilisation féministe.

Ana Macedo



Marche mondiale des femmes 2015

Tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche!

C'est le 17 octobre 2015 à Lisbonne, au Portugal, que s'est clôturée la quatrième marche mondiale des femmes lancée le 8 mars 2015.

Tous les 5 ans depuis l'année 2000, les féministes du monde entier unissent leurs forces pour marcher ensemble avec l'objectif commun de construire un monde basé sur la Paix, la Justice, l'Égalité, la Liberté et la Solidarité. (Voir article dans le PEF n°138 octobre 2015).

Elle lutte contre toutes les formes d'inégalités et de discriminations vécues par les femmes et veut donc rompre avec le patriarcat, le capitalisme et le racisme, les trois systèmes d'oppression qui contrôlent la vie des femmes dans le monde entier.

→ Retrouvez plus d'infos sur le site : <https://marchemondialedesfemmes2015.wordpress.com>

Fabienne Bodin

Secrétaire départementale du SDEN 29

■ Peux-tu présenter ton parcours professionnel et ton parcours syndical ?

J'ai intégré l'Éducation nationale, en 1983, à une époque où la formation des enseignant-es durait 2 ans : un an en ENNA (École Normale Nationale d'Apprentissage), avec des stages en situation et un an sur le terrain. Si sans doute ce n'était pas parfait, l'État mettait alors des moyens pour la formation. J'ai donc pris mon premier poste de titulaire de Lettres-Histoire à Étampes (91) avec des progrès dans mon cartable !

C'est à L'ENNA que je me suis syndiquée... mais au SNETAA qui était un syndicat de la FEN. J'ai quitté cette organisation après le mouvement de 1986 contre la loi Devaquet : les élèves du LP dans lequel je travaillais y avaient beaucoup participé. Quelques temps après, grâce à la rencontre de militant-es, j'ai rejoint la CGT.

Je me suis vraiment investie syndicalement une fois ma mutation pour Brest obtenue et 3 enfants plus tard, c'est à dire vers les années 2000, où j'ai commencé à prendre des responsabilités, d'abord dans mon établissement, puis dans le syndicat départemental (SDEN). Avec le mouvement de 2003, j'ai rencontré l'interpro. Je me suis engagée dans l'Union Locale (UL) de Brest. Cela fait plusieurs mandats que je suis en charge de la formation syndicale. Je suis également élue à la Commission Exécutive (CE) de mon Union départementale.

■ Tu es impliquée dans le mouvement féministe ? Peux-tu nous en dire plus ?

J'ai le sentiment d'avoir toujours été féministe, en tout cas d'avoir toujours ressenti comme une injustice le fait que les filles n'étaient pas traitées de la même façon que les garçons et qu'elles n'avaient pas la même liberté. Très tôt,

j'ai milité pour la contraception libre et gratuite et pour le droit à l'avortement. Étudiante, j'ai fait partie d'un groupe de femmes où se discutaient entre autres choses, les questions de l'oppression spécifique des femmes et du rapport de domination. Je suis militante du Mouvement pour le Planning Familial depuis longtemps, un investissement concret d'accueil, d'écoute et d'accompagnement des femmes sur les questions de contraception, d'avortement, parfois hors délais et de violences.

■ Le mouvement féministe a évolué ; quels sont aujourd'hui ses combats ?

Le Planning a évolué depuis sa création (il fête ses 60 ans cette année) grâce à l'écoute de la parole des femmes. Les premiers combats ont été ceux de la libre disposition du corps. On disait "Avoir un enfant, quand je veux, si je veux". Si cela reste toujours d'actualité à cause des difficultés d'accès notamment à l'avortement, la réalité des violences a émergé posant de façon nette les rapports de domination des hommes sur les femmes : on sait aujourd'hui qu'en France, une femme meurt tous les 2,5 jours sous les coups de son compagnon ou ex-compagnon.

De façon plus générale, la lutte contre les stéréotypes de genre, la mixité, la parité, l'égalité, en particulier au travail, sont aujourd'hui portées par le mouvement féministe.

■ Penses-tu que la CGT investisse suffisamment ce champ ?

Je me suis longtemps sentie bien seule sur ce terrain, dans le SDEN et dans l'interpro. Mais depuis plusieurs années, les choses ont évolué positivement. En interne, avec la parité au niveau confédéral par exemple et le travail sur les stéréotypes sexistes. Par ailleurs, les campagnes initiées par la CGT pour l'égalité



salariale et contre les violences au travail permettent de poser clairement les questions d'égalité et de donner des outils pour agir sur le terrain.

Aujourd'hui, les femmes sont majoritairement en responsabilité dans mon syndicat : cinq sur sept membres du bureau, dont deux co-secrétaires générales et une trésorière. À l'UL de Brest, les femmes prennent également toute leur place au bureau et dans les différents collectifs (formation syndicale, juridique, vie financière, retraité-es...)

L'union départementale du Finistère est dirigée par une femme, la CE est à parité et le dernier congrès a voté la création d'un collectif égalité professionnelle.

Il ne faut surtout pas lâcher ce combat, pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux et pour convaincre les salariées de se syndiquer à la CGT.

■ La CGT Educ'action a créé la Collective et tu en fais partie. Pourquoi ?

Pour toutes les raisons déjà évoquées et parce que la question des femmes est transversale. Gagner l'égalité signifie agir sur ce qui se passe évidemment sur nos lieux de travail, mais aussi dans notre propre organisation car les stéréotypes ont la vie dure. La Collective permet d'initier la réflexion et de proposer des actions à toute l'UNSEN. Depuis sa création, elle fait un travail précieux pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école, pour l'égalité professionnelle dans notre secteur et pour l'égalité militante.

Entretien réalisé par
Nadine Castellani Labranche

De graves reculs pour les agent-es public-ques

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires comprend, dans sa version adoptée par le Sénat le 27 janvier, un certain nombre de mesures qui, si elles étaient adoptées, marqueraient de graves reculs pour tou-tes les agent-es public-ques.

Il en est notamment ainsi :

- de l'obligation de réserve qui, en l'absence de toute référence à la position hiérarchique, pourrait conduire à des atteintes à la liberté d'expression des fonctionnaires (article 1^{er}),
- du classement parmi les sanctions discrétionnaires, c'est-à-dire sans passage en conseil de discipline, de la mise à pied sans traitement de un à trois jours (article 13),
- de la réintroduction de trois jours de carence en cas d'arrêt maladie (article 24 AA),
- du recrutement de salarié-es de droit privé dans les Groupements d'Intérêt Public (GIP) administratifs (article 23),
- de la restauration de l'intérim dans la Fonction Publique de l'État (FPE) et la Fonction Publique Territoriale (FPT) (article 18 bis).

Ainsi, à **l'initiative du groupe socialiste** et malgré un avis défavorable du gouvernement, l'obligation de réserve

pourrait se voir inscrite dans le statut. De même, malgré l'avis défavorable du gouvernement, des groupes de gauche mais aussi de la commission des lois du Sénat, la possibilité d'une mise à pied de trois jours sans examen du conseil de discipline a été confirmée. Cette disposition, qui n'existait auparavant que dans la FPT et qui devait être supprimée par le projet de loi, avait été étendue à la FPE et la Fonction Publique Hospitalière (FPH) en première lecture à l'Assemblée nationale. Le Sénat a en outre réintroduit trois jours sans traitement en cas d'arrêt maladie, réouvert la possibilité de recruter des salarié-es de droit privé dans les GIP administratifs et restauré le recours à l'intérim dans les trois versants de la Fonction publique.

Il serait difficilement compréhensible que, 30 ans après l'adoption de la loi du 13 juillet 1983, le seul texte concernant le statut des fonctionnaires examiné pendant la mandature

ouvre des suspicions de manquement des agent-es public-ques à leurs obligations et marque des reculs sur leurs droits, au moment même où, à l'occasion des événements dramatiques qu'a connus notre pays en 2015, ils ont une fois de plus montré leur engagement sans faille au service de tous les citoyen-nes.

C'est pourquoi, la CGT Fonction publique a demandé aux parlementaires, à l'occasion de l'examen mixte paritaire puis lors de l'adoption définitive du projet de loi, de refuser les évolutions négatives aux droits et obligations des fonctionnaires qui vont être proposées.

Jean-Pierre Devaux

► La CGT lutte contre les idées de l'extrême-droite !

- La **FERC-CGT** vient d'éditer une brochure intitulée "**Petit manuel de combat contre l'extrême droite**" donnant des outils pour lutter contre les idées de l'extrême-droite et propose une formation syndicale d'une journée. N'hésitez pas à contacter la FERC (ferc@cgt.fr) si vous souhaitez organiser cette formation dans votre académie ou votre département.
- De même, la **CGT** propose sur son site (www.cgt.fr) des fiches argumentées sur le fond du programme de l'extrême droite. Elle propose aussi des témoignages de camarades.
- Un numéro spécial de **la NVO** a été édité, il peut être commandé en ligne.



Embarquement pour le 51^{ème} congrès confédéral

Après les multiples rebondissements de la dernière mandature, notre confédération s'apprête du haut de ses 120 ans à tenir son 51^{ème} congrès. Du 18 au 22 avril 2016 près de 1 000 mandaté-es se réuniront à Marseille afin de d'établir la nouvelle feuille de route de la confédération, non sans avoir fait le bilan de la période passée.

Pour la CGT Educ'action ce sont dix-huit délégué-es actif-ves et deux retraité-es qui porteront les décisions de leur syndicat et les mandats qui leur ont été confiés. Au-delà du rapport d'activité, du rapport financier, il s'agira de définir le projet syndical nous permettant de faire aboutir notre objectif de transformation de la société en construisant des luttes gagnantes et des mobilisations en mesure de faire reculer toutes les mesures régressives que le gouvernement tente de nous imposer dans un contexte de crise et d'austérité.

→ Les documents du congrès

Les défis à relever sont d'une extrême importance pour construire la réponse aux transformations profondes que la société et le salariat, livrés en pâture au capitalisme effréné connaissent et la direction actuelle a fait le choix de construire le document d'orientation autour de cinq thématiques (la démarche syndicale et le rapport aux salarié-es, la construction des luttes, le rapport aux autres organisations syndicales, le politique et le monde associatif, notre place dans le syndicalisme mondial et européen, la démocratie dans la CGT), ce qui n'est pas une démarche habituelle, mais qui s'explique par les récentes difficultés rencontrées par notre organisation à la fois en interne mais aussi en externe.

Chaque syndicat appréciera ce projet à l'aune de ses propres réflexions et pourra amender ce document en conséquence. Les orientations seront définies après l'adoption du rapport d'activité et du bilan financier qui eux ne sont pas amendables !

Le document ouvre également la réflexion sur l'adaptation de notre outil syndical aux récentes réformes territoriales et la nouvelle organisation de l'État. Mais ce débat-là ne fait que commencer et ne trouvera pas son aboutissement à l'issue de ce congrès !

→ Qui dit congrès dit aussi nouvelle direction !

À l'issue du congrès, une nouvelle direction sera embarquée pour mettre en œuvre les orientations définies par les mandaté-es et leur syndicat.

Selon la proposition de la CE (Commission Exécutive) Confédérale, la nouvelle direction comportera entre 46 et 50 membres, 7 pour la commission financière de contrôle. Le nombre de candidat-es mis-es à disposition est de 88 dont 25 femmes. Le respect de la parité voudrait donc que toutes les candidatures féminines soient retenues sur la liste qui doit être validée par le CCN (Comité Confédéral National) et que la CE confédérale soit fixée à 50 membres.

Enfin les délégué-es auront à se prononcer sur deux modifications statutaires à l'ordre du jour de ce congrès. La première porte sur l'affiliation à la CGT des confédérations des départements d'Outre-Mer dont la représentativité est remise en cause dans les conventions collectives nationales et au niveau interprofessionnel sans cette affiliation.

La deuxième concerne les retraité-es et doit voir enfin l'aboutissement de la réflexion menée sur leur prise en compte dans notre organisation. Il s'agit de leur permettre d'être pleinement acteur-trices de leur organisa-

tion conformément à la modification de leurs propres statuts en passant leur cotisation au même taux que celui des actif-ves c'est-à-dire 1 %. De cette façon le calcul de leurs voix au congrès confédéral sera aligné sur celui des actif-ves, ce qui est déjà le cas dans nos instances pour les retraité-es de la CGT Educ'action, depuis 2013, date à laquelle le processus d'alignement engagé en 2009 lors de la conférence nationale des retraité-es à Guidel a pris fin.

Les enjeux de ce congrès sont donc d'importance et les débats ne seront sans doute pas toujours d'un "calme plat", mais espérons que l'intérêt des syndicats et des mandaté-es pour notre outil syndical permettra de remettre le paquebot CGT sur les flots de la lutte gagnante et le mener à bon port !

Rendez-vous donc très bientôt sur le Vieux port à Marseille, là où commencent de très nombreuses manifestations populaires !

**Vive le 51^{ème} !
Vive la CGT !**

Catherine Prinz et Claude Cadot



Bulldozers à Calais

Tabassage d'un lycéen pour l'expulser...

Welcome !

La brutalité s'installe comme méthode de gouvernement, qu'il s'agisse de s'en prendre au Code du travail, de détruire la "jungle" de Calais ou d'expulser un lycéen de Haute-Savoie...

Le ministre de l'intérieur, Cazeneuve, avait promis une "résorption" du camp de réfugiés à Calais "progressive" et "dans le respect des personnes". Débutée le 29 février au matin, la destruction brutale de la "jungle" de Calais a été au contraire dénoncée par de nombreuses personnalités et organisations : "Plusieurs compagnies de CRS ont investi les lieux, qui ont dévasté des cabanes encore occupées, lancé des grenades lacrymogènes et usé de canons à eau contre des réfugiés grimpés sur les toits de leurs abris. Des centaines de personnes ont été jetées dans un froid glacial sans rien d'autre que les vêtements qu'elles portent sur elles, sans savoir où aller".¹

En plus d'être inhumaine, cette opération violente n'a rien résolu. Elle ne fait que disperser les réfugié-es dans la peur, déplacer le problème et l'aggraver, comme ce fut le cas lors de la fermeture du centre de la Croix rouge par Sarkozy pour marquer son quinquennat en 2007. Depuis, on a vu le résultat ! Parmi les réfugié-es, figurent des centaines d'enfants. Qu'a fait l'État pour remplir son devoir d'assurer leur droit à la scolarité, à la santé, bref pour respecter "l'intérêt supérieur de l'enfant", protégé par la Convention internationale de 1989 ?

Qu'est-ce qui pousse inlassablement ces réfugié-es à tenter de passer en Grande-Bretagne au péril de leur vie ? Beaucoup ont des proches qui y résident. Pourquoi ne pas demander l'asile en France ? C'est que l'autoproclamé pays des Droits de l'Homme est parmi les derniers à respecter le droit d'asile en Europe. Répétons-le : la France est le seul pays européen où le nombre de demandeur-euses a baissé en 2014 : - 5 %. La même année, il a augmenté de 50 % en Suède et de 60 % en Allemagne. Parmi ces demandes, le taux d'acceptation du statut de réfugié-es a été de 77 % en Suède, 47 % en Allemagne, 39 % au Royaume-Uni... et 22 % en France². Pas étonnant que beaucoup d'exilé-es préfèrent traverser la Manche.

La brutalité, c'est aussi la façon dont Genci, un élève de CAP du LP *Porte des Alpes* de Rumilly (74) a été expulsé vers l'Albanie, à la faveur des vacances scolaires. Il est interpellé le 7 février dans un abribus alors qu'il n'a pas encore de papiers, puis enfermé en centre de rétention. Malgré le soutien de son lycée, une pétition ayant réuni plus de 800 signatures, de multiples interventions, dont celle de la CGT Éduc'action, le 25 février il a été conduit à l'avion, pieds et mains menottées. Voici des extraits du témoignage qu'il a fait parvenir depuis l'Albanie : "Ils m'ont forcé et tapé aussi. (...) Ils m'ont dit : "Tu ne peux pas refuser parce que c'est un avion privé". (...) Il y avait six policiers [au départ du CRA] ... Ils m'ont mis par terre. Ils ont appuyé sur moi et m'ont dit "ferme ta gueule !". Ils m'ont mis la pression. Ils m'ont mis des claques... Du centre, ils m'ont emmené à l'aéroport [où] il y avait douze policiers. Un policier a dit : "Qui refuse"? J'ai dit "moi". Il m'a tiré par l'oreille. Il m'a mis par terre et m'a tapé [avec des coups de pied]. Et trois fois, je leur ai dit "lâchez-moi". Ils m'ont mis la main sur la gorge et m'ont dit "ta gueule !"."³

Pourtant, la préfecture pouvait parfaitement régulariser ce lycéen de 18 ans en appliquant l'article L313-15 du CESEDA. Ce n'est pas grâce à la loi Cazeneuve, qui n'améliore en rien la situation des lycéens sans-papiers, c'est un article qui date... d'Hortefeux. Mais, apparemment, l'intérêt supérieur de l'État exigeait son expulsion. La politique du chiffre continue.

Pablo Krasnopolsky

¹ Mediapart : A Calais, l'Etat tombe le masque

² Chiffres 2014 publiés par Eurostat en mai 2015.

³ Plus de détails sur <http://www.librinfo74.fr/>

Sans titre de séjour...

peur d'être expulsé
pas le droit de travailler
projets impossibles

Plus que jamais, ne restez pas seuls !
Jeunes en famille ou jeunes isolés, lycéens ou apprentis, rejoignez le **RESF 78**
Parents d'enfants scolarisés, faites-vous aider par une association près de chez vous

Venez tous avec vos amis aux « 10 ans du RESF 78 »

<http://www.resf78.uvatan.org>
01 34 92 56 94

Le **RESF78** fête son 10^{ème} anniversaire, samedi 16 avril 2016, au Centre Huit de Versailles :
"D'une loi à l'autre, 10 ans après, nous sommes toujours là !"



Aminata, gréviste du 57 bd de Strasbourg, entourée de ses camarades.

Malgré la lutte victorieuse contre la mafia du quartier Château d'Eau à Paris, qui a débouché sur leur régularisation (*Perspectives* n° 133), le jour où Aminata se présente à la Préfecture pour retirer son titre, elle est placée en garde-à-vue puis convoquée en correctionnelle pour le 17 juin, accusée d'avoir volontairement usé d'un faux passeport. Pour plus de détails, voir et signer la pétition : <https://www.change.org/p/marilyne-poulain-pour-qu-aminata-puisse-vivre-librement-en-france>