



CGT Educ'action Versailles
 La Rotonde-32-34 avenue des
 Champs Pierreux-92 000 NANTERRE
 RE
 .Tel : 06 40 16 79 39
 Commission paritaire n° :
 1012S07065
 Dir. de publication : Régis Signarbieux
 IMPROFFSET GRIGNY
 Imprimé sur papier recyclé

Le Courrier

Journal de l'académie de Versailles

Décembre- janvier
 2015- 2016
 Bimestriel n° 166

Cher-e-s camarades,

Le congrès de notre union académique se tiendra le 7 et 8 avril prochain à Montreuil. Cela sera l'occasion de faire un bilan de notre activité durant les trois dernières années mais aussi de fixer les orientations pour le prochain mandat. Vous trouverez donc dans ce journal académique spécial plusieurs documents dont l'envoi aux syndiqué-e-s a été voté par le bureau académique :

- ◆ Le rapport d'activité qui fait le bilan du dernier mandat.
- ◆ Le document d'orientation.
- ◆ Deux résolutions : une sur l'activité ATSS et une intitulée les femmes dans le militantisme.

Ces documents seront débattus, amendés et votés dans les syndicats départementaux avant le congrès d'avril lors des conseils syndicaux départementaux.

Le bureau académique

Rapport d'activité 8^{ème} congrès académique de la CGT Educ'action Versailles Janvier 2012 / Janvier 2016

SOMMAIRE

Rapport d'activités 8 ^{ème} congrès académique	1- 5
Document d'orientation	5-7
Résolution 1: l'activité ATSS	7
Résolution 2 : les femmes dans le militantisme.	8

1. Encore une fois notre congrès se tient avec un peu de retard et notre rapport d'activité couvre donc une période de 4 années d'activité militante. Le but n'est pas de lister de manière exhaustive les événements de la période mais de relever ceux ayant marqué notre activité syndicale et professionnelle, de les analyser et d'ouvrir la réflexion sur nos orientations et notre activité passées, présentes et à venir.

2. Notre 7^{ème} congrès s'était tenu entre les deux tours des élections présidentielles de 2012, les débats avaient abouti à la rédaction d'une motion d'actualité appelant à battre Nicolas Sarkozy au second tour. Les attaques menées contre le monde du travail par les gouvernements successifs de la droite libérale sous la présidence de Sarkozy avaient été très largement dénoncées et les risques encourus pour les salarié-e-s et les services publics justifiaient cet appel pour la majorité des militant-e-s présent-e-s. Le débat s'est poursuivi depuis et l'on peut se demander si, à l'issue de ces quatre années de gouvernement socialiste, un tel appel pour le

deuxième tour des présidentielles de 2017 serait toujours majoritaire...

3. Le PS au pouvoir a mené sa politique libérale renonçant au fil des mois aux quelques mesures sociales et progressistes annoncées pendant sa campagne : renégociation sur les retraites, limitation des licenciements, droit de vote des immigré-e-s aux élections locales, etc. On avait parlé pour la génération Sarkozy d'une « droite décomplexée », les socialistes au pouvoir ont quant à eux affiché sans complexe leur soumission aux règles du marché et leur oreille attentive aux demandes du MEDEF. Ils ont dans bien des domaines poursuivi la politique menée précédemment par la droite en cassant le code du travail, en s'attaquant aux conseils des prud'hommes, au contrat de travail... Bref en faisant payer aux seul-e-s salarié-e-s les effets de la crise économique générée par un système capitaliste qui augmente chaque jour les inégalités, enrichit les actionnaires et considère les travailleuse-s comme un « coût » à réduire au maximum. Cette politique et les discours qui l'accompagnent renforcent l'idée que le seul moyen de surmonter la

crise est de libéraliser encore plus notre économie, en supprimant toujours plus les moyens de contrôle de l'Etat et des salarié-e-s sur les entreprises et les services publics, en culpabilisant les chômeurs, les intermittent-e-s, les précaires, les immigré-e-s, en criminalisant l'action collective et militante. Face à ces attaques venant de responsables politiques se réclamant de la gauche et de son histoire, face surtout à une crise économique qui pèse sur les conditions de vie et de travail d'une très large part de la population (baisse du pouvoir d'achat, montée du chômage et de la précarité), le mouvement syndical peine à se faire entendre et à convaincre que d'autres choix existent et sont encore possibles.

4. La CGT première confédération syndicale française est forcément impactée par cette crise très forte. Nous, ses militant-e-s acteurs du mouvement social, sommes au cœur de la difficulté, elle nous interroge sur notre activité militante, nos structures, elle renforce aussi notre responsabilité à construire collectivement d'autres solutions, à porter des revendications de transformation sociale.

(Suite page 2)

Janvier et novembre 2015 : des crimes odieux .

5. Il n'est pas possible d'analyser la période passée sans revenir sur les attentats de janvier et de novembre 2015 perpétrés dans notre région notamment par des jeunes Français convertis au radicalisme religieux porté par des groupuscules djihadistes prônant l'intolérance, la privation de liberté, le sexisme, l'obscurantisme. En janvier ils ont massacré des journalistes, dessinateurs et salarié-e-s du journal Charlie Hebdo, des client-e-s d'un supermarché casher, des policier-e-s puis en novembre ils se sont attaqués à la population de Paris et de sa banlieue au stade de France, au Bataclan et aux terrasses des bars. La mort et la violence aveugle ont fait irruption dans nos vies quotidiennes.

6. Nous ne partageons pas forcément l'analyse exhaustive des causes de cette situation de violence mais nous constatons que celle-ci a des effets sur notre vie quotidienne et sur notre travail. En effet, il semble que de nombreux-ses hommes et femmes politiques aient redécouvert au moment des attentats le rôle fondamental de l'école et de ses missions éducatives. Les enseignant-e-s et les fonctionnaires, passés en quelques mois de « feignant-e-s » anciens soixante-huitards à « héros de la République », se trouvent soumis à l'injonction d'enseigner la laïcité, le vivre ensemble, la tolérance, sans moyens nouveaux et sans réflexion collective dans une société que gouvernement et patronat ont rendu plus individuelle et concurrentielle. Au-delà des émotions suscitées par les attentats et leurs répercussions politiques, nous avons vécu ces moments dans nos écoles, collèges et lycées avec nos élèves, leurs questions, leurs angoisses et leurs provocations, car c'est effectivement là que se sont tenus débats et discussions, confrontations des idées, des histoires et des croyances de chacun.

7. Nous avons subi la double injonction d'être les représentant-e-s des institutions et, dans le même temps, d'être des adultes capables d'entendre et de prendre du recul...ces moments ont été souvent difficiles à vivre individuellement et collectivement. Aujourd'hui, les tensions et les peurs suscitées par les attentats de cette année 2015 sont utilisées par le gouvernement pour faire passer des lois liberticides (état d'urgence de plusieurs mois, interdiction de manifester, déchéance de nationalité...), par la droite et l'extrême-droite pour attiser la xénophobie et le racisme ; la montée constante du FN aux élections, son ancrage dans la vie politique le font apparaître aujourd'hui comme une alternative aux échecs des politicien-ne-s de droite et de gauche. Nous avons régulièrement signé des appels et travaillé à la construction de fronts communs avec les organisations syndicales, les associations, les organisations politiques qui luttent contre le racisme, les expulsions, la stigmatisation des immigré-e-s, qui se battent pour l'égalité des droits.

Une dégradation continue des conditions de vie et de travail.

8. Les tensions que nous subissons au quotidien sont en partie imputables à la dégradation de nos conditions de travail. Nous avons parfois l'impression de nous répéter mais le gel du point d'indice et la montée de la cotisation retraite font baisser nos revenus nets,

alors même que nos loyers, le prix des denrées alimentaires continuent d'augmenter régulièrement et que notre vie quotidienne devient plus difficile. Cette perte de pouvoir d'achat sensible pour toutes et tous touche de manière encore plus grave les jeunes salarié-e-s (nombreux dans notre académie), les personnels de catégorie B et C, les travailleur-se-s précaires (non-titulaires, Assistant-e d'éducation, Contrat Unique d'Insertion).

9. Pour les enseignant-e-s non-titulaires le plan Sauvadet mis en place depuis 2012 devait permettre un accès facilité à la titularisation, même si nous avons noté les limites posées d'emblée par la rédaction du texte et sa déclinaison dans notre ministère, le bilan est encore moins positif que ce que nous en attendions. Les conditions mises à l'accès aux recrutements réservés (durée et continuité des services pris en compte), la mise en place des examens réservés, finalement organisés en concours, le traitement réservé par certains jurys au contractuel-le-s lors des oraux de ces concours, ont participé à limiter drastiquement l'accès promis à la titularisation. Les négociations salariales menées par le rectorat de Versailles en 2014 pour permettre la mise en conformité avec les directives ministérielles, n'ont pas permis de faire évoluer comme nous le revendiquons les grilles salariales, ni surtout de permettre les évolutions de salaire des contractuel-le-s en CDD. On peut toutefois se réjouir que la garantie d'emploi des anciens MAGE basculés en CDI ait été maintenue et qu'une augmentation automatique du salaire ait été actée lors du passage en CDI, ce qui n'était pas le cas avant (jusqu'alors les contractuel-le-s devaient attendre 9 ans avant d'espérer une éventuelle augmentation !). Notre rectorat a employé de manière continue plusieurs dizaines de milliers des salarié-e-s précaires dans des conditions qui ne sont pas du tout satisfaisantes. L'arrivée de quelques centaines de professeur-e-s des écoles en CDD dans nos départements a renforcé le nombre de précaires et la nécessité de les prendre en compte dans notre activité.

Les ministres passent, les réformes restent.

10. Notre ministère a vu passer trois ministres en quatre ans, Vincent Peillon, Benoît Hamon et Najat Vallaud-Belkacem, qui ne sont revenus sur aucune des réformes instaurées par la droite, même pas celle des lycées pourtant fortement remise en cause par les personnels. La « sanctuarisation » des moyens de l'Education nationale et certaines créations de postes n'ont pas permis de changer fondamentalement la donne. En effet dans notre académie, les départs en retraite et la montée démographique (arrivée au collège des générations 1999, 2000, 2001...) ont absorbé les créations de poste sans permettre de changer les taux d'encadrement ou d'augmenter les moyens de remplacement, au contraire ceux-ci ont connu une



baisse constante, alors qu'ils étaient déjà parmi les plus bas.

11. Dans notre académie où la poussée démographique est très forte et les soldes migratoires positifs la question des moyens est toujours centrale, les créations de postes de CPE et des personnels administratifs sont toujours inexistantes ou ridiculement basses (5 emplois de CPE créés en 2014, aucun pour les personnels administratifs malgré 3000 élèves supplémentaires dans le Second degré !) Une partie des créations de postes a aussi été absorbée par la mise en place des réformes (par exemple le retour de l'enseignement de l'histoire-géo en Terminale S). En janvier et février 2013, puis à nouveau en 2014, des mobilisations d'établissements ont eu lieu pour réclamer des moyens, certains ont obtenu satisfaction (le mouvement a été important dans les collèges et lycées du 92 en février 2014 avec le soutien d'une intersyndicale départementale unitaire), des suppressions de postes ont été évitées mais il n'a pas été possible de faire converger ces mouvements locaux vers une mobilisation plus globale.

Des rythmes scolaires qui conduisent à une municipalisation de l'École.

12. Le ministre Peillon a mis en place dès le début du quinquennat des « Assises pour la refondation de l'école », celles-ci se sont déclinées en réunions ministérielles puis en Groupes de travail ministériels sans que jamais les consultations n'arrivent jusqu'aux personnels... Le projet central de Vincent Peillon a été la réforme des rythmes scolaires du Premier degré. Après la suppression de la classe le samedi matin, instaurée par Darcos (la CGT Educ'action s'était op-

posée à la semaine de 4 jours), le ministère proposait de revoir la semaine de classe et le rythme de travail quotidien des enfants. Cette réflexion s'est menée sans les enseignant-e-s et sans prendre en compte la question de leur rythme de travail qui s'est trouvé alourdi et compliqué, évidemment sans aucune contrepartie financière et sans que soit mise en débat l'organisation des temps hors et face élèves.

13. La mise en place des TAP (Temps d'Activité Périscolaire) dans les locaux et sur des temps scolaires mais gérés en totalité par les mairies s'est faite dans l'impréparation et la bousculade la plus totale créant des tensions pour les personnels, les parents et les enfants. Cette « municipalisation » de l'enseignement primaire et maternel a créé de fortes inégalités, celles-ci sont très visibles dans notre académie où coexistent (dans une grande proximité géographique) des communes parmi les plus riches et les plus pauvres de France. Les problèmes générés par cette réforme ne sont toujours pas réglés et les mobilisations de 2015 à Pontoise (95) avec les enseignant-e-s, les ATSEM, les parents d'élèves et une partie des animateur-trice-s sont la preuve du mécontentement des personnels et de leurs difficultés quotidiennes.

Education prioritaire : toujours moins !

14. En novembre 2013 le recteur de Versailles a organisé des « Assises académiques de l'éducation prioritaire », il faut dire que c'est un sujet qui pouvait effectivement mériter une réflexion académique, la carte de l'éducation prioritaire était assez ancienne, elle évoluait au gré des pressions municipales pour obtenir ou refuser l'étiquetage et sans vision globale. Pourtant là encore le débat n'a pas eu lieu, à Nanterre des chefs d'établissement, des enseignant-e-s (choisis par les corps d'inspection), des inspecteur-trice-s ont été convié-e-s à une grand-messe pour entendre la parole de la ministre (G. Pau Langevin) des inspecteurs généraux et du recteur. Les représentant-e-s syndicaux étaient conviés (les élu-e-s au CTA) pas pour prendre la parole mais pour entendre la bonne parole. Cette pseudo concertation était la suite logique de celle soi-disant menée dans les établissements sur la base de constats censés être partagés avant même d'être présentés. Nous avons dénoncé la méthode, sur le fond il semblait évident qu'il ne pouvait y avoir de réforme à la hauteur des besoins sans moyens spécifiques octroyés et sans l'implication des équipes éducatives des établissements et écoles ZEP qui prennent en charge les élèves au quotidien, mènent la réflexion pédagogique et portent des projets spécifiques.

15. Cette réforme a finalement abouti à la mise en place de REP (réseaux éducation prioritaires) et REP+ qui ne concernent pas toutes les écoles et les collèges ZEP et aucun lycée. Les moyens donnés dans certains établissements sont donc financés par la baisse de moyens des autres comme la suppression de décharges de direction dans des écoles de l'éducation prioritaire dans l'Essonne...joli tour de passe-passe pour un gouvernement qui entendait faire de l'école et de la réussite de tous les élèves le cœur de sa politique !

16. L'absence d'annonces sur une liste de lycées relevant de l'éducation prioritaire fait craindre la sortie de ceux-ci, niant ainsi les difficultés sociales

dans ces établissements, particulièrement flagrante dans les lycées professionnels. En décembre 2014, l'annonce de la suppression progressive des bonifications APV (Affectation à caractère Prioritaire justifiant une Valorisation), s'ajoute à la réforme pour achever de décourager les jeunes enseignant-e-s investis dans les équipes pédagogiques des établissements difficiles. Cette mesure, et d'autres annonces encore partielles sur le mouvement du Second degré, font craindre une évolution qui rendra encore plus difficile le retour vers la région d'origine pour un grand nombre de collègues affectés en sortie de concours dans notre académie.

Une réforme des collèges très majoritairement dénoncée et rejetée.

17. Enfin, Najat Vallaud-Belkacem a aussi proposé sa réforme et présenté en 2015 la « réforme du collège ». La CGT Educ'action, pourtant convaincue de la nécessité de réformer le collège, a pris rapidement position contre cette dernière porteuse d'inégalités pour les élèves et laissant une grande autonomie aux chefs d'établissement dans l'organisation des enseignements. Nous avons eu l'occasion de débattre de cette réforme dans les sden et dans l'académie ces derniers mois, il apparaît que les moyens alloués sont très insuffisants, les réformes ne peuvent se faire en écartant la question des effectifs par classe ou celle du salaire des personnels. Dans de nombreux établissements des équipes ont mis en place des projets, interdisciplinaires ou non, pour tenter de répondre aux difficultés spécifiques des élèves, ces projets se font sur le temps d'enseignement, dans le cadre des programmes nationaux et sur la base du volontariat, ils vont être en partie balayés et remplacés par des dispositifs complexes et inégalitaires, comme celui des EPI (Enseignements Pratiques Interdisciplinaires).

18. Dans nos discussions, la question pédagogique et celle de notre projet d'école sont très présentes, nos militant-e-s y sont majoritairement attachés, mais les questions pédagogiques doivent être abordées en même temps que celles des conditions de travail et d'étude et des moyens mis à disposition. Les ministres du parti socialiste (comme ceux des gouvernements précédents) utilisent et dévoient les

termes de cette discussion de fond, la pédagogie devient pour eux un moyen de renvoyer les personnels des écoles, collèges et lycées à leurs pratiques en classe, en leur enjoignant de faire toujours plus et mieux avec moins.

19. Nos syndicats sont encore aujourd'hui beaucoup plus implantés dans les lycées que dans les collèges, là où il y a des sections d'établissement les militant-e-s ont mené les débats, animé les luttes, mais ailleurs il a été plus difficile de faire connaître notre point de vue et de relayer les appels à la grève. L'intersyndicale nationale a proposé un certain nombre de mobilisations et a tenu bon malgré de grandes difficultés puisque les organisations syndicales présentes avaient en commun leur refus de la réforme mais pas leur vision du collège. Il n'y a pas eu de déclin académique de cette intersyndicale nationale. Nous avons porté, et portons toujours, la nécessité d'élargir les mobilisations aux autres niveaux d'enseignement en insistant sur la question des moyens (les effectifs en Seconde générale dans notre académie sont très élevés, dans beaucoup de lycées à 35 élèves par classe), de l'orientation, de la lutte contre les inégalités. Aujourd'hui la lutte n'est pas finie, la réforme devrait se mettre en place à la rentrée 2016 mais elle est toujours largement rejetée par les personnels qui le manifestent, entre autres, lors des formations liées à la réforme. La journée de grève et de manifestation du 26 janvier montre la détermination des collègues.

20. Il apparaît clairement en faisant ce retour dans le temps que nous n'avons pas connu une mobilisation massive des salarié-e-s au cours de la période que nous venons de vivre. Le contexte politique national et international est évidemment à prendre en compte prioritairement, mais nous ne pouvons faire abstraction de la question de notre stratégie syndicale, celle de notre confédération est débattue dans nos syndicats dans le cadre de la préparation du 51^{ème} congrès d'avril 2016.

Une activité académique fortement marquée par la défense individuelle.

21. Notre activité académique, en l'absence de mobilisations globales, s'est largement articulée autour de la défense individuelle. L'ensemble des difficultés



rencontrées par les personnels dans leur travail listées dans les paragraphes qui précèdent se retrouvent dans les dossiers individuels pour lesquels les salarié-e-s sollicitent un accompagnement syndical. Notre syndicat a toujours défendu la nécessité d'assurer cette défense individuelle, c'est inscrit dans son histoire et c'est un des moyens de démontrer la force de l'action collective et la nécessité de s'organiser. Toutefois, nous avons noté une augmentation du nombre de demandes, que l'on doit relier également à l'augmentation du nombre de syndiqué-e-s, à l'élargissement de notre champ de syndicalisation, nous avons aussi eu l'impression que l'attente des collègues qui nous sollicitaient était plus forte. La dégradation des conditions de travail des salarié-e-s se ressent fortement dans cette prise en charge, nous avons l'impression d'apparaître comme le seul recours et du coup notre réussite devient plus urgente et plus vitale. Parallèlement les conditions d'emploi imposées par le rectorat se durcissent du fait du manque de moyens et réduisent nos marges de discussions avec les gestionnaires. Nous avons été amenés à de nombreuses reprises à expliquer à des collègues les limites de l'action individuelle, les difficultés et les risques de l'action juridique auprès du tribunal administratif. Nous continuons à défendre tous les collègues qui font appel à nous, syndiqué-e-s ou non syndiqué-e-s, mais lorsque les dossiers étaient très lourds et l'action très longue nous avons pu demander aux personnes de se syndiquer.

22. Les élu-e-s paritaires ont fait un travail très im-

portant de suivi individuel, ce travail est quasiment invisible, parfois un peu ingrat, souvent aussi satisfaisant lorsqu'une solution positive est apportée à un-e salarié-e en difficulté ou en butte à une injustice, une erreur de l'administration... Le travail de coordination entre les élu-e-s mais aussi avec et entre les différents SDEN a été poursuivi. La participation aux Commissions Administratives Paritaires Académiques a aussi mobilisé les élu-e-s paritaires lors des opérations de gestion de carrière, en particulier les mutations et les promotions. Le nombre de dossiers confiés aux élu-e-s a augmenté toutefois il reste très bas relativement au nombre de collègues concerné-e-s et même en regard du nombre de syndiqué-e-s. Les interventions sur les dossiers en Groupe de Travail ne sont pas toujours couronnées de succès et les relations avec les gestionnaires rectoraux se sont en partie détériorées ces dernières années, là aussi nos marges de manœuvre se réduisent.

23. La nomination d'un nouveau recteur (de janvier 2013 à septembre 2015), a aussi eu un effet sur notre capacité à nous faire entendre par les services administratifs. En effet celui-ci, pourtant très expérimenté et arrivant du ministère, ne s'est pas beaucoup impliqué dans la gestion quotidienne de l'académie, de ses services et de ses établissements, le « dialogue social » prôné à tous les échelons par ce gouvernement s'est réduit à une série d'échanges assez caricaturaux lors de Comités Techniques Académiques qui sont des chambres d'enregistrement de décisions prises ailleurs et sans consultation des organisations syndicales, ou pas de la nôtre en tout état de cause. La participation aux Comités techniques est chronophage, nous avons essayé d'améliorer le travail collectif et le croisement des informations recueillies dans ces instances afin d'en tirer le meilleur parti.

Des relations intersyndicales qui s'améliorent.

24. Notre activité paritaire renforcée par notre présence dans plusieurs corps, nos sièges aux différents CT, ont permis de renforcer nos liens

intersyndicaux. Nous avons maintenu de bonnes relations avec les représentant-e-s de FO, nos divergences de fond persistent mais nous partageons une approche interprofessionnelle et une volonté de résister aux politiques mises en place, dans les départements le travail de construction et d'animation des luttes se fait très régulièrement avec les militant-e-s de FO. Nos relations avec les militant-e-s de SUD Education ont toujours été plutôt bonnes, il y a de vraies convergences dans nos orientations, mais l'absence de structures militantes académiques rend parfois plus difficile le travail commun à cette échelle. Après les élections de 2014 et la perte de la

représentativité de cette organisation, nous avons espéré que des échanges sur les questions d'unité et d'unification syndicale pourraient avoir lieu, cela n'a pas été le cas...

25. Nos relations avec le SNES FSU se sont nettement améliorées au cours des quatre années écoulées, notre présence en CAPA des certifié-e-s et des CPE, ainsi que dans les CT et CHSCTD ont rendu les échanges obligatoires et ont permis de mettre en avant un certain nombre de convergences. Il est clair que des militant-e-s de nos deux organisations ont contribué à cette amélioration notable de la communication entre nos syndicats, la possibilité d'échanger, d'avoir des expressions communes, de mesurer aussi nos divergences est un appui pour la défense des salarié-e-s et de leurs revendications. Le paysage intersyndical académique s'est normalisé et est devenu assez proche de celui du national, cela rend plus simple l'articulation des actions nationales au niveau académique.

26. Ce front syndical SUD, FO, FSU, CGT, s'élargit parfois au SGEN CFTD et au SE UNSA, cela est toutefois de plus en plus rare.

Elections professionnelles 2014 : des résultats en demi-teinte.

27. Les élections paritaires de 2014 se sont tenues dans des conditions matérielles très proches de celles de 2011 et ont été marquées par l'instauration définitive du vote électronique avec des taux de participation à peu près équivalents avec 3000 électeurs de plus et un taux de participation d'environ 32% au CTA, ce qui est très inférieur aux taux de participation antérieurs lors des votes à l'urne (environ 55%). Par contre le contexte politique était différent après 2 ans de gouvernement socialiste et, pour nous, l'affaire « Le Paon » en plein lancement de campagne.

28. Nous avons réussi à maintenir nos scores, avec pour le CTA une toute petite montée en pourcentage, pour les CAPA nous maintenons notre présence chez les Certifié-e-s, PLP et CPE en nous maintenant à peu près en voix et en pourcentage. Chez les Certifié-e-s nous perdons des voix malgré le travail effectué par nos élu-e-s paritaires et la montée du nombre de syndiqué-e-s. Chez les PLP il y a un tassement en voix, lié à une baisse du corps électoral et des votants. Nous perdons le 5^{ème} siège gagné à quelques voix près en 2011. Chez les CPE nous montons en voix de près de 50% (42 voix en 2011, 61 en 2014). Nous perdons un siège en CCP AED avec un très faible taux de participation.

29. Pour la première fois nous étions statutairement responsables des listes pour les CAPA des personnels administratifs, malgré notre faible nombre de syndiqué-e-s dans ces corps récemment intégrés à la CGT Educ'action, nous avons réussi à déposer des listes chez les ADJAENES, les SAENES et les ATEE. L'effort militant effectué pour arriver à recueillir les candidatures nécessaires a été collectif et très impressionnant, il nous a permis de nous faire connaître et de nous développer chez les salarié-e-s de ce secteur à la fois dans les établissements et dans les services centraux. Nous avons obtenu un siège à la CAPA des ADJAENES mais celui-ci a finalement été tiré au sort dans un grade dans lequel aucune organisation syndicale n'avait pu déposer de liste complète... nous avons obtenu 2 sièges chez les ATEE. Pour





les autres organisations syndicales ces élections ont amené quelques changements en nombre de voix (tassement important des syndicats de la FSU et forte poussée des listes de FO (SNLC et SNETAA) mais sans remettre en cause les équilibres existants.

Une structure académique qui fonctionne.

30. Notre structure académique fonctionne sur le principe du consensus par nécessité, chaque syndicat étant maître de son orientation la structure académique n'impose pas d'orientation aux sden. Cette

nécessité d'établir des consensus peut rendre notre structure syndicale fragile par moments mais depuis plusieurs années, notre capacité collective à mener les débats de fond, à discuter de nos différences d'analyse, a permis un fonctionnement très satisfaisant.

31. Dans les moments de forte activité comme les mutations ou les élections, les militant-e-s de la CGT Educ'action ont travaillé ensemble au niveau de l'académie ou de leur département. S'il y a eu parfois des moments de tension ou des difficultés, la volonté

collective de construction de l'organisation est toujours présente, elle a également permis de partager des moments conviviaux qui participent aussi à la vie de notre collectif militant. La mise en commun des analyses et la mutualisation des outils ne va pas de soi, cela nécessite que chacun en ait la volonté et soit convaincu de son utilité, c'est un progrès mais pas forcément un acquis définitif.

32. Intégrer de nouveaux militant-e-s n'est pas une chose facile, la recherche des élu-e-s paritaires en capacité de siéger a de nouveau été un peu angoissante. C'est une difficulté qui s'est retrouvée dans les SDEN à chaque fois qu'il a fallu pallier le départ d'une ou d'un militant-e, il nous semble qu'il y a une évolution dans la prise en charge des tâches militantes en binôme ou en collectif (le fonctionnement des bureaux de sden évolue assez nettement dans ce sens, le travail des élu-e-s également), ces changements de fonctionnement induisent des changements de pratique qui sont encore en construction. Nos difficultés à former et motiver les nouveaux militants sont encore plus criantes en ce qui concerne les nouvelles militantes, en effet nous avons fait le constat de la non parité de nos directions syndicales malgré la conviction que celle-ci est nécessaire, nous avons tenté de mener une politique très volontariste sur ce sujet en posant systématiquement la question et en réfléchissant aux freins éventuels à l'intégration de militantes dans nos activités syndicales.

Document d'orientation du 8^{ème} congrès de la CGT Educ'action Versailles

I. Rappel des objectifs

- Etre capable de répondre à l'ensemble des questions posées (syndiqué-e-s ou non) dans un délai raisonnable.

- Donner la possibilité à un maximum d'élu-e-s de s'impliquer en mettant en place des procédures permettant d'intervenir à plusieurs et sans sacrifier notre efficacité.

- Informer régulièrement tou-te-s les syndiqué-e-s et les collègues nous confiant un dossier, concernant la gestion de leur carrière.

II. Bilan de l'activité du dernier mandat

1)-L'activité paritaire

1. L'activité paritaire est un travail collectif. Pour cela ont été mises en place des fiches messages couplées à l'utilisation systématique du Cloud (données stockées via Internet) afin de partager les documents, ainsi que l'utilisation d'une messagerie en ligne pour les élu-e-s permettant de travailler à plusieurs et simultanément, voire à distance, en ayant une vue sur l'ensemble des échanges.

2. Depuis longtemps, notre site académique est une ressource importante pour les questions qui se posent tant sur les carrières des personnels que sur la défense individuelle. Dans l'urgence, nous avons dû changer d'hébergeur. A cette occasion, il a été entièrement repensé et

mis en forme. Il reste un outil performant d'information et de communication qu'il faut continuer à alimenter régulièrement.

3. On a pu constater une montée en puissance des dossiers traités, et de leur variété, qui s'est poursuivie durant ce mandat. Ainsi, depuis le dernier mouvement intra académique, nous contactons systématiquement par mail et par téléphone tou-te-s les syndiqué-e-s qui participent au mouvement et qui ne nous ont pas confié de dossier. Par conséquent, lors de la phase inter académique, nous avons doublé nos suivis de dossiers et multiplié nos interventions de recours. Ce grand nombre de contestations montre qu'il est important qu'au minimum tou-te-s les syndiqué-e-s fassent un dossier de suivi.

On a pu compter sur un travail efficace des élu-e-s non-titulaires enseignants en CCP (Commissions Consultatives Paritaires), et des élu-e-s certifié-e-s, CPE et PLP qui se sont impliqués avec rapidité et efficacité.

4. Non titulaires

Nous avons participé à diverses négociations au Rectorat concernant les non-titulaires ; dans le domaine des rémunérations une (petite) avancée a été obtenue : l'augmentation systématique de salaire lors du passage en CDI (au bout de 6 ans de CDD sans interruption supérieure à 4 mois). La transformation des anciens MAGE

en CDI s'est accompagnée du maintien de leur garantie d'emploi, et leur a permis de bénéficier d'une grille de rémunération plus favorable.

Concernant les CCP réunies en formations disciplinaires on a pu constater un poids très relatif des représentants du personnel, qui ont eu souvent l'impression que les décisions se prenaient ailleurs.

Le suivi des affectations en début d'année est un moment important de notre activité non titulaire. De plus, nous envoyons régulièrement des informations par mail à nos nombreux contacts.

5. Dans Les CAPA (Commissions Administratives Paritaires Académiques, notamment chez les PLP, on a pu constater des tentatives de raidissement dans le fonctionnement, contre lesquels nous luttons avec un succès modéré, pour que les situations individuelles soient davantage prises en compte. Nous devons continuer à lutter pied à pied pour maintenir notre rôle de représentants des personnels.

6. L'augmentation des suivis individuels et accompagnements, notamment chez les ATSS, ont mobilisé une part non négligeable de l'activité.

7. Le déménagement des locaux de Boulogne à Nanterre en urgence, durant les dernières vacances scolaires d'été a été une réussite grâce

à la mobilisation des camarades, et à l'accueil des camarades de l'UD 92. L'activité n'en a pas souffert malgré une période assez tendue.

III. Perspectives et actions

8. Stagiaires et ESPE

En lien avec les SDEN, les élu-e-s ont assuré une présence lors des moments importants de leur année de stage (accueil, réunion d'information lors des mouvements inter et intra académique). Ces réunions décentralisées peuvent être un moment pour impliquer des militant-e-s des SDEN qui souhaitent s'investir. Afin d'amplifier notre activité vis-à-vis des stagiaires, des permanences plus régulières dans les ESPE du second degré sont nécessaires.

9. Depuis l'année dernière, avec l'accord des SDEN, lors de la phase intra académique, les élu-e-s certifiés, CPE et PLP effectuent les changements de base des syndiqué-e-s muté-e-s dans notre fichier syndical et mettent à jour (si nécessaire) les numéros de téléphone et les emails. Il est important cependant qu'une information des SDEN concernés soit effectuée afin que ces modifications soient prises en compte dans l'activité des SDEN.

10. Amélioration du traitement des fichiers par extractions et croisements des données (données provenant du rectorat, mais aussi de notre fichier syndical). Pour améliorer encore notre efficacité, nécessité de disposer d'une base de données qui soit la plus fiable et la plus complète possible (via Cogitiel). De plus, il est important que chaque section ait un-e secrétaire de section déclaré-e dans notre base commune.

11. Envoi plus systématique des informations paritaires sur la carrière, par mails, qui pourraient se substituer aux courriers papiers avec l'avantage de la rapidité et de la diminution des coûts (papier, impression, mise sous pli, affranchissement...) Utilisation du publipostage électronique qui permet de gagner en rapidité du travail et des envois.

12. Possibilité d'automatiser certains envois en

nombre par le biais d'une plate-forme SaaS (*Software as a Service*, « logiciel en tant que service ») sans augmenter les coûts.

Volonté de répartir davantage encore le travail des élu-e-s afin que tout ne repose pas sur les épaules de quelques-uns.

13. Possibilité d'améliorer nos permanences téléphoniques : Depuis deux ans, nous effectuons des permanences téléphoniques quotidiennes lors des périodes d'ouverture de SIAM et de la communication des résultats des affectations. Nous devons continuer cet important effort militant même si l'utilisation unique du téléphone portable ne nous facilite pas la tâche.

14. Une amélioration du site académique est à envisager afin de proposer une inscription en ligne de leur suivi de dossier de carrière (promotion, hors classe). Cependant, pour les mouvements, ce dispositif plus rapide et plus pratique pour tou-te-s devra être couplé obligatoirement avec l'envoi des pièces justificatives.

15. De plus, une information régulière sur les nouveautés du site devra être de nouveau envoyée à tous les membres du bureau académique. Ce dispositif doit être réactivé afin de faciliter le travail d'information de toutes et tous.

Mandat est donné au prochain BA pour mener une réflexion sur l'utilisation des réseaux sociaux.

16. Volonté de maintenir une atmosphère conviviale, et une présence des élu-e-s à Nanterre chaque fois que possible (*alors que nos locaux sont exigus*), ce qui permet des échanges informels et facilite la formation ainsi que la mutualisation. Une réunion régulière est à envisager afin de faciliter la coordination de l'ensemble des élu-e-s.

17. Réflexion à mener sur l'articulation entre Union académique et syndicats départementaux, qui a une conséquence sur la façon de travailler des élus.

Deux possibilités pas forcément contradictoi-

res et qui permettent une adaptation à la géographie de notre académie et à nos locaux :

18. Les élu-e-s peuvent travailler dans les SDEN en lien avec l'académie ou bien dans l'académie, en lien avec les SDEN. La situation du 92 est plus spécifique dans la mesure où nous sommes voisins à Nanterre, ce qui présente l'avantage d'une certaine souplesse mais peut aussi induire parfois des « concurrences » en terme d'activité, qui se résolvent bien grâce au climat de confiance et à la bonne volonté de tou-te-s.

IV Communication

19. Le journal académique

Notre journal académique paraît régulièrement, nous avons essayé d'établir son sommaire au cours des Bureaux Académiques afin de rendre l'écriture plus collective, des efforts doivent encore être faits dans la planification. Un supplément « Mutations Intra » a été rédigé en 2014, puis en 2015. C'est une évolution positive qui doit être poursuivie.

20. Les lettres électroniques

Les textes ministériels sur la diffusion des informations syndicales électroniques (par les adresses académiques des collègues) prévoient la création de listes de diffusions par corps pour les organisations syndicales représentatives. Nous allons devoir organiser la rédaction de ces lettres, elles seront académiques et pourront reprendre en partie nos déclarations au CTA et des articles du JA.

Face à ces nouvelles tâches la création d'un collectif communication semble indispensable.

V. Fonctionnement

21. D'une manière générale nous devons faire face, dans toutes nos activités, à un développement du à l'augmentation du nombre de syndiqué-e-s et à l'ouverture de notre champ de syndicalisation puisque nous syndiquons aujourd'hui la plupart des personnels intervenant dans les écoles, collèges, lycées et administrations. Nous devons être plus nombreuses pour mener nos activités, c'est aussi un moyen de ne pas épuiser les militant-e-s et d'assurer la continuité de l'activité ainsi que la formation des militant-e-s. Nous nous proposons donc de créer des collectifs académiques autour des activités principales que nous menons, ceux-ci seront issus du Bureau Académique qui en validera les actions et les orientations. Il ne s'agit en aucun cas d'alourdir le travail mais bien d'utiliser les compétences des militant-e-s des SDEN et de l'UASEN pour mettre en commun matériel et pratiques.

22. Les collectifs créés seront les suivants : communication, ATSS, non-titulaires, enseignement professionnel (notamment en amont de la carte des formations), CPE.

23. L'actualité politique et syndicale rend importante notre participation à la lutte antifasciste (actions, mobilisations, diffusion de matériel,...) à la fois par notre engagement syndical et par nos missions éducatives. La création d'un front intersyndical antifasciste est plus que jamais nécessaire et nous devons y participer. La CGT le combat parce que son approche



est fondée sur l'inégalité, en fonction des nationalités, des origines, des religions, des couleurs ou des sexes. Le FN divise et met en opposition le monde du travail, et fait ainsi le jeu du patronat. Parce que le FN s'organise, via le collectif « Racine » pour diffuser une propagande ciblée sur les questions d'éducation, il est particulièrement nécessaire d'organiser une riposte antifasciste dans notre secteur.

24. C'est le sens de notre adhésion à VISA (Vigilance Initiative Syndicale Antifasciste).

VISA est une association intersyndicale qui analyse et dénonce les incursions de l'extrême droite et plus particulièrement du Front national sur le terrain social. VISA se veut être un outil de formation, d'information et de réflexion pour lutter collectivement contre l'implantation et l'audience de l'extrême droite dans le monde du travail.

25. Notre implication pour la régularisation des élèves, de leurs familles et des salarié-e-s sans papier participe également à faire reculer le racisme et la xénophobie, nous militons en lien avec le RESF.

VI. Mutualisation

26. Souvent, le même travail s'effectue en parallèle dans les SDEN. Alors que cela est souvent évoqué et qu'il n'y a pas de blocage, nous n'avons pourtant pas beaucoup progressé dans la mutualisation. Il faut mettre en place une habitude de collectivisation des productions entre les SDEN (déclarations préalables d'instances, tracts, mails d'information...).

Les réunions du Bureau Académique doivent devenir un moment de mutualisation et de travail en commun.

Il faudra réfléchir à la mise en place d'un espace numérique de mutualisation (exemple cloud).

RESOLUTION I - L'ACTIVITE ATSS

Suite à la décentralisation des personnels TOS (Technicien ouvrier service) des collèges et des lycées, les syndicats de l'UNSGPEN se sont dissous. Les personnels ATSS (Personnels administratif technique sociaux et de santé) relevant du Ministère de l'éducation nationale ont rejoint les syndicats départementaux de la CGT éduc'action. Si l'on se base sur le nombre d'électeurs en 2014, le nombre de personnels qui se sont ajoutés à notre champ de syndicalisation n'est pas négligeable : 2548 Adjaenes (adjoint-e administratif-ve), 1441 Saenes (secrétaire administratif-ve), 257 Assistant-e-s Sociaux, 607 personnels infirmiers et environ 400 personnels ATSS non-titulaires. Les personnels administratifs représentent presque un nombre équivalent au 4290 PLP de notre académie.

1. Aux élections professionnelles 2014, une démarche volontariste a permis de construire les listes. Nous avons présenté des listes chez les ADJAENES et SAENES ce qui n'était pas le cas avant. Avec 102 voix, nous avons manqué de justesse l'élu chez les ADJAENES. La « perte » s'effectuant au tirage au sort. Nous conservons l'élu à la CCP ATSS.

2. En dehors des services centraux ou des gros lycées mutualisateurs, les personnels administratifs sont souvent isolés. Dans les secrétariats de circonscription du 1^{er} degré ou les secrétariats des établissements, les relations sont souvent frontales. Les « difficultés relationnelles » avec les chefs engendrent de la souffrance au travail.

3. La CGT exige la fin d'une injustice professionnelle. Aujourd'hui, la plupart des ADJAENES exercent des tâches qui relèvent d'emploi de SAENES. Ceci doit se traduire par une véritable revalorisation professionnelle de l'ensemble des agent-e-s et par le reclassement massif des personnels de catégorie C en B. Dans les EPLE, les services administratifs ne tiennent qu'avec le recours massif aux contrats aidés en CUI. Une politique de formation doit être mise en place pour permettre la titularisation sur des postes.

4. Malgré l'augmentation du nombre d'élèves et

de personnels, il n'y a pas eu de création de postes, pire les suppressions de postes se poursuivent avec les regroupements d'agences comptables.

5. Le manque de personnels dans les services centraux est devenu catastrophique. Par exemple, à la DSDEN 91, la rentrée 2014 avait été difficile, en effet, à la dernière minute en juin il avait été décidé que tous les personnels devaient revenir le 21 août au plus tard. La rentrée 2015 a été catastrophique : des centaines de collègues se sont retrouvées sans aucune affectation le lundi 31 au matin. C'est la preuve que nous avons raison de revendiquer des moyens humains en plus et que les conditions de travail des personnels administratifs impactent les conditions de travail de tous les personnels.

6. En 2013, 85 % des personnels IATSS sont des femmes, dans ces corps fortement féminisés il faut mettre cette activité en lien avec travail de la « collective ».

Ce sont presque exclusivement les femmes qui travaillent à temps partiel, 96,98% des agent-e-s à temps partiel sont des femmes. Les temps partiels pour soins à un enfant ou à un ascendant représentent un tiers de ceux-ci, mais les deux autres tiers, octroyés sur autorisation sont également beaucoup liés à la situation familiale dans une académie où un quart des agents n'habite pas dans son département d'exercice... On peut noter une baisse des demandes de temps partiel que l'on peut expliquer par le gel des salaires et de la perte de pouvoir d'achat.

7. Trop souvent, en l'absence de compensation du temps partiel, cela se traduit par une intensification des tâches. Nous devons revendiquer la compensation des temps partiels. Pour la même raison, le militantisme est compliqué par l'absence de compensation des décharges ou des mandats. (Cela peut se mener avec les CPE qui rencontrent le même problème.)

8. Nous revendiquons le remplacement de tous les congés de maladie, de maternité, de formation, de toutes les décharges syndicales par la



mise en place de titulaires-remplaçants.

9. Nous devons poursuivre et amplifier le travail académique : production de tracts, de mails d'infos via les listes catégorielles mises en place par le MEN.

10. Il faut aussi continuer à aller diffuser le matériel en mains propres aux personnels dans les établissements et les administrations.

11. Intégrer, autant que possible, l'ensemble des personnels dans nos sections d'établissements, aider à la création de sections syndicales dans les services centraux.

12. Nous devons travailler à la mise en place effective d'un collectif de travail académique constitué de militant-e-s ATSS des différents SDEN. Pour pallier les difficultés liées au petit nombre de syndiqué-e-s de ces corps, des militant-e-s d'autres corps doivent participer à ce collectif.

Résolution 2. Les femmes dans le militantisme.

Un constat.

1. Le taux de syndicalisation en France est l'un des plus bas de l'OCDE: environ 8% des salarié-e-s. A la CGT en 2014 les femmes représentaient 37% des adhérent-e-s, pour comparaison à la CFDT environ 47% et à l'UNSA 52%.

2. Pourtant la CGT est la seule des grandes confédérations syndicales à avoir mis en œuvre une charte de l'égalité homme/femme qui fixe des règles précises concernant notamment la parité au sein de ses instances dirigeantes (bureau et commission exécutive confédérales : 50% dans les faits).

3. Au sein de la CGT Educ'Action, dans un secteur où es personnels sont majoritairement féminin, la majorité des adhérent-e-s est masculine.

4. Certes, encore aujourd'hui les tâches domestiques et l'éducation des enfants reviennent plus souvent aux femmes : environ 5h par jour pour une femme contre 2h30 pour un homme. Mais ces données n'expliquent pas tout et des questions se posent : **pourquoi les femmes ne se sentent pas capables ou ne souhaitent pas militer au sein de notre organisation?**

5. Contrairement à d'autres syndicats la CGT apparait souvent comme un syndicat de militant-e-s, adhérer à la CGT, à la CGT Educ'action, ne doit-il pas déboucher à plus ou moins court terme à prendre des responsabilités trop lourdes ?

6. La place des femmes reste un sujet particulier. Au-delà des contraintes matérielles, **les femmes ne se sentent pas toujours légitimes** dans l'activité syndicale ; cette non-légitimité est liée à de nombreux facteurs : manque d'expérience historique (le flambeau se passe d'homme à homme), manque de sollicitation (on s'adresse le plus souvent plutôt à l'homme qu'à la femme pour proposer un poste à responsabilité), manque de confiance en soi (l'habitude fait que l'on se sent moins légitime), manque de formation syndicale, présence de sexisme, de blagues grossières, de propos déplacés...

Changer notre façon de militer.

7. **Militer aujourd'hui, c'est articuler vie professionnelle, militantisme, loisirs et vie familiale.** Les réunions de section après les heures de travail sont de plus en plus difficiles à organiser.

8. Le temps est terminé (ou doit se terminer!)

où l'homme vaquait à ses occupations militantes pendant que la femme gérait le quotidien domestique. Dans les nouvelles générations beaucoup d'hommes, même s'ils ne sont pas encore à égalité avec les femmes, doivent aller chercher les enfants à la garderie ou à l'école. Pour que des jeunes militant-e-s puissent se retrouver au sein de notre organisation il est nécessaire de travailler avec plus de souplesse



et dans un vrai cadre collectif qui puisse suppléer aux possibilités et impossibilités des un-e-s et des autres. **C'est ce qui doit nous guider dans l'organisation du travail syndical.**

9. Les stéréotypes sexués pèsent sur toutes et tous, si pour les femmes ils agissent comme un frein, une limitation, pour les hommes ils recouvrent également une injonction de comportement et d'attitude.

10. Les collectifs de plusieurs militant-e-s incluant des femmes sont l'outil le plus évident pour permettre l'intégration de jeunes militantes. Dans les moments de forte activité ou lorsque des soucis freinent l'investissement militant, ces collectifs intégrant des militant-e-s de plusieurs générations permettent une régulation de l'activité et des responsabilités.

11. L'attention et la bienveillance de toutes et tous, face à ces difficultés d'investissement syndical et de gestion des emplois du temps sont des éléments fondamentaux de la participation des femmes à l'activité.

12. Le combat pour le droit des femmes est toujours d'actualité et doit être pris en charge, investi par l'organisation syndicale.

13. Militer autrement, de manière plus collec-

tive, proposer systématiquement des responsabilités aux femmes sont des pistes qui sont déjà suivies et qu'il nous faut absolument développer.

14. Quant aux quotas sur les listes d'élu-e-s, dans les directions, dans les congrès- ils paraissent incontournables pour favoriser cette prise de conscience et permettre les premières responsabilités.

15. Nous nous rendons bien compte qu'ils sont loin d'être la solution à eux seuls mais dans la CGT Educ'action Versailles, au vu du constat actuel, n'est-il pas indispensable de s'en fixer ? Atteindre la parité est notre objectif, "il faut rendre possible ce qui est nécessaire" commençons par améliorer immédiatement l'existant.

La Collective

16. Penser la femme comme militante responsable au sein de l'organisation trouve malheureusement ses limites dans notre société. C'est aussi pour cela que nous voulons la changer ! La vie syndicale n'est pas un monde à part, elle laisse passer toutes les injustices faites aux femmes, tous les non-dits ou les "dits" tout courts ; société qui est encore profondément machiste, un machisme qui n'est pas inexistant dans notre propre organisation.

17. La création, au niveau national, de la "collective" (collectif féministe de la CGT Educ'action) en 2013 a été une étape importante de la réflexion sur la place des femmes dans la CGT Educ'action. Les initiatives que prendra la Collective devront trouver les relais indispensables dans notre structure académique auprès des syndiqué-e-s comme de tou-te-s les militant-e-s.

18. Il faut mener la campagne lors du 8 mars, diffuser des tracts féministes régulièrement.

19. Il faut proposer des formations syndicales à toutes et tous les jeunes militant-e-s.

20. Il faut examiner les textes officiels, les règles de gestion des personnes, nos propres règles de vie en « chaussant les lunettes du genre », c'est-à-dire du point de vue de l'égalité Femmes/Hommes..

« Une modification de nos statuts est prévue à l'ordre du jour de notre congrès académique concernant l'article I fixant le siège de notre Union, qui a déménagé de Boulogne à Nanterre à la rentrée 2015 au 32-34 avenue des Champs Pierreux ».