

ÉDITO Un climat inquiétant, mais...

Récemment des militaires ont clairement menacé d'un véritable coup d'état sans que cela n'entraîne de réaction à la hauteur du danger. S'agissant de l'élection d'Emmanuel Macron, Alain Badiou parlait déjà en 2017 de coup d'état démocratique. Macron est sur la même longueur d'ondes que « ses » militaires lorsqu'il mène en autocrate ses politiques violentes et non choisies par le peuple.

Sur la même longueur d'onde, lorsqu'il poursuit et amplifie la politique néo-coloniale en Afrique en allant saluer la mémoire d'un dictateur et introniser par la même occasion son successeur au Tchad. Successeur qui n'aura pas tardé à réprimer dans le sang la contestation populaire.

Ces dérives se concrétisent en France par la multiplication de lois et dispositifs tous plus dangereux les uns que les autres.

La loi sécurité globale, adoptée récemment, va, encore une fois, renforcer les pouvoirs de police en les étendant par exemple aux polices municipales mais aussi en développant les entreprises de sécurité privées.

Le nouveau projet de loi "anti-terroriste", en cours de discussions, permettrait notamment de surveiller les données informatiques de la population à travers des algorithmes... bienvenue dans la société de surveillance et de répression systématiques pour la population.

Enfin la loi confortant le respect des principes de la République, (anciennement « séparatisme ») a été adoptée au Sénat : elle a fait l'objet de débats et d'amendements clairement racistes et stigmatisants à l'endroit des classes populaires et des musulman·es.

Le contexte est aussi marqué par la réforme (par décret !) de l'assurance chômage qui va impacter plus d'un millions de demandeur·es d'emploi avec des baisses d'indemnisation pouvant atteindre 30%. Tout cela pour une « économie » de 2 milliards d'euros sur le dos des plus démunis quand, dans le même temps, les actionnaires du CAC 40 percevront plus de 51 milliards d'euros de dividendes, soit 140% des bénéfices de l'année 2020 !

Partout à travers le monde les populations se mobilisent en se heurtant, très souvent, à une féroce répression comme actuellement en Colombie, où se multiplient les manifestations contre les politiques de santé, d'éducation, de sécurité, contre les inégalités sociales et l'aggravation de la pauvreté dans le pays se multiplient.

./.. (suite et fin p. 11)

ZOOM

Auto-évaluation des établissements : charge sur les enseignant·es p.2

SOMMAIRE

Nouvelle formation initiale : le fil à la patte p. 3

Les AESH toujours mobilisées p. 5

« Grenelle de l'éducation » : Individualisation et contrôle p. 6

Voie professionnelle : chronique d'une destruction programmée p. 7

Échos des bahuts : coupes rases dans le Comminges p. 9

Ça commence à l'école : #balancetonbahut p. 10

Violences sexistes : soutien à Rozenn de Chronodrive p. 11

Pour la liberté syndicale : soutien à l'UNEF p. 12

AGENDA

JEUDI 20 MAI

MANIFESTATION NATIONALE DES AED À PARIS ET RASSEMBLEMENT À TOULOUSE

JEUDI 3 JUIN

GRÈVE NATIONALE DES AESH À L'APPEL DE L'INTERSYNDICALE

VENDREDI 2 JUILLET

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA CGT ÉDUC'ACTION 31



ZOOM DU MOIS Auto-évaluation des établissements : charge sur les enseignant-es !

Le Conseil d'Évaluation de l'École, créé en juillet 2019 par la loi Blanquer a instauré en 2020 les premières évaluations des établissements scolaires. Le CEE définit et établit le cadre méthodologique et le déroulement des évaluations des établissements du second degré. La finalité de cette évaluation serait d'« améliorer, pour l'ensemble de la communauté éducative et de ses acteurs, les conditions de réussite collective, d'exercice des différents métiers et de bien-être dans l'établissement ».

En l'espace de cinq ans tous les établissements, publics ou privés sous contrat, ont vocation à être évalués (20% d'entre eux seront évalués chaque année).

Cette évaluation se déroule en deux phases :

La première étape consiste en une auto-évaluation « participative » effectuée par l'ensemble des acteurs (équipe de direction, personnels, élèves, parents, autorités de rattachement, partenaires). Elle doit couvrir les quatre domaines suivants :

- les apprentissages et les parcours des élèves, l'enseignement ;
- la vie et le bien-être de l'élève et le climat scolaire ;
- les acteurs, la stratégie et le fonctionnement de l'établissement ;
- l'établissement dans son environnement institutionnel et partenarial.

La deuxième étape est l'évaluation externe de l'établissement scolaire par une équipe mixte de trois ou quatre évaluateurs, équipe composée par le recteur. Elle est présentée comme un prolongement de l'évaluation interne et une aide apportée à chaque établissement.

À l'issue de ces deux étapes et après échanges avec l'établissement un rapport définitif identifiant les spécificités de l'établissement et les axes stratégiques à mettre en œuvre est transmis, d'une part au chef d'établissement et au conseil d'administration, d'autre part aux autorités de rattachement (recteur et collectivités). Enfin, à la fin de l'année scolaire le recteur d'académie

transmet au CEE les résultats des évaluations des établissements scolaires réalisées dans l'année.



<https://www.education.gouv.fr/conseil-evaluation-de-l-ecole-305080>

Que pouvons-nous en attendre ?

Outre la mauvaise planification du lancement de cette démarche en pleine crise sanitaire, nous pouvons nous interroger sur sa finalité et son réel impact positif sur la vie de chaque établissement. Quelle suite sera donnée à cette évaluation ? Retirer ou donner des moyens selon les performances de l'établissement, récompenser les plus performants en « punissant » les moins performants ?

Sous couvert d'apporter une aide aux établissements, la première phase d'auto-évaluation est un moyen détourné de vérifier que l'établissement répond bien

aux attentes académiques. En effet le cadre établi par le CEE prévoit « un ensemble de données et indicateurs fiabilisés (est) défini par le Conseil d'évaluation de l'École et complété par les académies ; il est commun à tous les établissements ». Par conséquent un établissement devrait se justifier en expliquant par exemple pourquoi, si tel est le cas, ses résultats ne coïncident pas avec ceux d'autres établissements similaires. L'auto-évaluation pose un diagnostic avec les points forts, les points faibles, débouche sur des préconisations, des plans d'action et les équipes s'engagent à faire des progrès sans aucune garantie de bénéficier des moyens nécessaires.

Une gestion axée sur les résultats

Cette évaluation deviendrait également un prétexte et un outil de déréglementation au nom de l'adaptation au « local ». En effet elle représente un outil supplémentaire au service de la politique de contractualisation née avec la mise en place de la Loi Organique relative aux Lois de Finances de 2001. Le rapport définitif de l'évaluation répond sans équivoque à cette politique : « la démarche diagnostique ainsi que les conclusions de l'évaluation seront exploitées lors des opérations de contractualisation avec les autorités académiques, voire de rattachement ». Ainsi l'attribution des

moyens serait conditionnée par les objectifs fixés à l'établissement et en fonction de sa valeur ajoutée. De ce fait nous pourrions voir une allocation de moyens reposant sur des projets spécifiques et non sur des indicateurs sociaux objectifs. Une contractualisation des moyens qui fait écho au projet de délabellisation des REP (déjà programmée pour la rentrée 2022) qui prévoit en lieu et place un contrat de 3 ans entre l'établissement et le rectorat.

Le « Nouveau Management Public (NMP) »

Même si cette évaluation est largement présentée comme coopérative il est clair qu'elle s'inspire directement des techniques managériales du secteur privé. Elle cherche à rationaliser les dépenses. Privilégier une logique des résultats au détriment d'une logique des moyens met clairement

les établissements en concurrence tout en renforçant cette « culture de la performance ».

Si nous nous penchons plus particulièrement sur les questionnaires mis à disposition par les autorités à l'attention des parents d'élèves mais aussi des élèves pour la phase d'auto-évaluation, nous nous rendons compte que certaines questions placent les élèves et leurs parents dans un rôle de consommateurs d'un produit commercial et non plus dans celui d'usagers d'un service public. Exemple : « Est-ce que les évaluations passées en classe te sont utiles pour identifier ce que tu n'avais pas compris ». Nous conviendrons volontiers qu'il est utile de réfléchir à nos pratiques collectives et individuelles mais cette auto-évaluation vise à faire porter à l'établissement la responsabilité de ses propres échecs et/ou des difficultés rencontrées.

En d'autres termes, les enseignants porteraient la responsabilité de la réussite éducative des élèves alors que la pénurie budgétaire leur impose de faire toujours plus et mieux à moyens constants voire souvent avec moins de moyens.

Si on ne peut qu'approuver l'aspect collectif et participatif de la mise en œuvre de cette auto-évaluation, gare à ne pas se laisser bernier car elle n'en reste pas moins une injonction qui vient de là-haut orchestrée par le recteur-riche et le chef.fe d'établissement qui en donnent, tou.te.s deux, le tempo. Rappelons aussi que le rapport de l'auto-évaluation sera présenté au CA mais seulement à titre informatif et ne sera donc pas soumis au vote. Nous pouvons donc nous interroger sur le poids décisionnel qu'aura véritablement l'auto-évaluation par rapport à l'évaluation externe.

EXAMENS ET CONCOURS

Nouvelle formation initiale : le fil à la patte.

La réforme de la formation initiale, dont les derniers contours sont encore flous, est, à l'image des autres réformes Blanquer menée au pas de course, sans concertation.

Quelles conséquences va avoir cette réforme ?

Précarisation, sans nul doute, ce qui l'inscrit dans la lignée de la Loi de transformation de la Fonction publique votée l'année dernière, dont l'objectif principal est de supprimer des postes de fonctionnaires et de contractualiser au maximum la Fonction publique, dans une logique néolibérale décomplexée.

Elle va également modifier en profondeur les formations de celles et ceux qui souhaitent exercer un métier de l'Éducation, mais aussi leur entrée dans le métier.

Une réforme qui s'inscrit dans la loi « Pour une École de la confiance ».

La loi « Pour une École de la confiance », promulguée en juillet 2019 et qui avait suscité beaucoup d'opposition à l'époque, a créé les INSPE à la place des ESPE.

Ce qui change : la gouvernance de ces instituts d'abord, qui passent sous la tutelle du ministre de l'Éducation, alors que les ESPE étaient dirigés par des membres de l'enseignement supérieur. Cette transformation regroupe au passage 26 ESPE en 13 INSPE, répondant ainsi à la nouvelle cartographie de la réforme territoriale.

De plus la loi « Ecole de la confiance » met en place la « pré-professionnalisation », avec la création des AED « prépro » qui peuvent être recrutés dès la L2.

Des formations remaniées et vidées de leur substance, et une autre attaque contre le concours.

Un concours à la fin du M2.

Le projet vise à déplacer le concours à la fin du Master MEEF, c'est-à-dire à le décaler d'un an encore. On ne pourrait devenir professeur stagiaire que si on obtient le Master. Il s'agit d'aller au bout de la masterisation, menaçant toujours plus l'existence des concours nationaux comme condition d'entrée dans l'Éducation nationale. Aucune reconnaissance de la qualification supplémentaire n'est prévue.

La masterisation a mis à mal le recrutement dans l'EN : moins de

candidat.es, et la composition sociale des nouveaux enseignant.es s'est transformée : imposer plus d'années d'études laisse de côté les étudiant.es issu.es des classes populaires, pour lequel.es financer 5 ans d'études n'est tout simplement pas possible.

De nouveaux contenus de formation.

Concernant les contenus, le maître mot : « professionnalisation ». Le nouveau cadrage de la formation en master MEEF montre la volonté ministérielle de passer d'une formation à un métier de conception à celui d'exécutant.e, en appliquant les « bonnes méthodes » imposées par le ministère et les rectorats.

Les contenus de la formation sont vidés encore des réflexions didactiques nécessaires pour appréhender le métier, et l'accent est mis sur la formation « in situ », en intégrant dans la formation des périodes d'"alternance sous contrat" allant jusqu'à 12 mois consécutifs. Les étudiant.es seront utilisé.es comme des moyens d'enseignement, purement et simplement, rémunérés comme des contractuel.les, pendant le Master, et donc en même temps que la rédaction d'un mémoire et la préparation du concours !

Des organisations différentes selon les INSPÉ.

L'organisation interne de la formation (contenus, temps d'alternance, etc) serait réalisée de façon autonome par les Inspé ; les inégalités territoriales sont inévitables et empêchent le caractère national de la préparation au concours (déjà mis à mal par les dernières réformes de la formation).

Après le concours.

Le flou règne encore sur les modalités de stage des lauréat.es du concours.

Aujourd'hui, les stagiaires sans expérience professionnelle font un mi-temps en formation et un mi-temps en situation, avec une rémunération de début de carrière. Après les 12 mois d'alternance pendant le Master, il n'est pas impossible que les lauréat.es se retrouvent à faire un temps plein, avec quelques décharges pour des journées de formation.

Résultat : Des étudiant.es sous-payé.es, surchargé.es de travail, plutôt que des stagiaires accompagné.es, dont la rémunération correspond à un début de carrière.



Un concours transformé.

A ce jour, les textes encadrant les nouveaux concours d'enseignement ne sont pas finalisés. Ce qui est prévu, c'est le remplacement d'une épreuve orale par un entretien, fortement coefficienté, pendant lequel le ou la candidat.e devrait faire état de sa motivation (!), de sa capacité à se projeter dans le métier, ou bien sa capacité à faire vivre les « valeurs de la république ». Cette épreuve, sans préparation, est un véritable entretien d'embauche visant à évaluer la capacité du ou de la candidat.e à être un bon fonctionnaire appliquant les directives ministérielles.

Cette épreuve remplacerait celle correspondant à une réflexion sur

la discipline et le métier d'enseignant.e, et dit beaucoup sur l'état d'esprit du ministère à l'heure de recruter de nouveaux et nouvelles enseignant.es.

Nos revendications.

La CGT Educ'Action, comme un grand nombre d'organisations syndicales et d'associations disciplinaires, s'oppose fermement à cette réforme de la formation initiale.

Nous revendiquons un retour au recrutement par le concours au niveau licence, puis une formation sur 2 ans qui permette une entrée progressive dans le métier, la mise en place de réflexions sur les métiers, et qui débouche sur une titularisation et la reconnaissance du niveau Bac + 5.

Outre l'aspect idéologique de cette réforme, nous alertons sur les risques psychosociaux qu'engendrerait une surcharge de travail pour les étudiant.es. Déjà aujourd'hui, les stagiaires sont souvent malmené.es, travaillant sous la menace d'un refus de titularisation, sous les multiples pressions des chef-fes d'établissement, des services d'inspection et parfois même des formateurs et formatrices et des tuteurs et tutrices.

Envisager une entrée dans le métier sous pression, courbant l'échine et dans la douleur, nous le savons, va à l'encontre de la protection des personnels et des principes pédagogiques que l'on connaît aujourd'hui.

Nous devons prendre la mesure de l'importance de cette réforme : sa conception du métier qu'elle impose doit être combattue par tous les moyens que nous avons à disposition. La défense de notre statut, de notre métier et de notre indépendance pédagogique est plus que jamais nécessaire.

STATUT Quelle reconnaissance pour le « souci des autres » ?

La particularité des AESH est d'être une profession extrêmement féminisée : plus de 92% de femmes. Focus sur ces salariées que chacun s'accorde à reconnaître comme indispensables.

On dit souvent que l'État et particulièrement l'institution Éducation nationale est le plus grand pourvoyeur de précarité. C'est aussi l'une des institutions les plus maltraitantes. Faudrait-il ajouter que l'éducation nationale pratique la discrimination et le sexisme à grande échelle par le traitement fait aux AESH? La question mérite d'être posée. Pour plus de facilités, nous emploierons le féminin tout au long de cette tribune, même si des hommes sont concernés, mais en très forte minorité (moins de 8%). [...]

En fait, les AESH cochent toutes les cases d'une discrimination indirecte, telle que le décrit Rachel Silvera, économiste et spécialiste du genre dans son ouvrage *Un quart en moins*, éditions La Découverte, 2014. Elle définit ainsi les emplois à prédominance féminine: c'est-à-dire ceux où les femmes sont très largement surreprésentées, par exemple les infirmières ou les secrétaires, majoritairement des

“fonctions support” (ressources humaines, administration, communication, etc.), considérées comme moins essentielles que les fonctions “cœur de métier”, ils ouvrent à moins de possibilités d'évolution de carrière et sont historiquement moins valorisés que ceux à prédominance masculine. De plus, ils requièrent souvent un ensemble de compétences peu formalisables (telles que les “compétences relationnelles”) et peu reconnues, car réputées “innées” chez les femmes.

Pour évaluer les emplois à leur juste valeur, Rachel Silvera retient 4 grands facteurs qui doivent être redéfinis: les qualifications requises, la complexité-technicité du poste, les responsabilités engagées et les conditions de travail. Si nous examinons chacun de ces facteurs à l'aune du travail d'AESH, il est très clair que ce métier requiert une expertise et un savoir — faire réels, en distorsion complète avec le salaire dérisoire proposé. [...]

Les AESH sont donc emblématiques d'une profession féminisée dont la reconnaissance et la revalorisation s'imposent pour que cesse ce scandale qui consiste à maintenir dans la misère ou la dépendance des salariées investies, indispensables, dont le travail est complexe et difficile

Laissons pour conclure la parole à Rachel Silvera :

« La revalorisation des emplois à prédominance féminine et la reconnaissance des parcours professionnels dans ces filières ne sont pas qu'une question d'égalité de salaires. Il s'agit plus largement de donner plus de place dans la société aux emplois qui se consacrent au “souci des autres” ».

Lisez l'intégralité de l'article sur le [blog Life du Huffington Post](#).



AESH Toujours mobilisées pour la revalorisation et contre les PIAL !

Après les journées de grève du 11 février et du 8 avril, réels succès en Haute Garonne, une journée de grève nationale est appelée le 3 juin par une intersyndicale large et par la FCPE.

L'AG réunie devant la Bourse du travail a permis un travail intersyndical pour élaborer des revendications et des pistes communes dans le cadre la poursuite de la mobilisation. Des AESH ont pu faire entendre leur parole publiquement lors du rassemblement à Jean Jaurès. À l'issue de cette journée de mobilisation, une délégation de 6 AESH a été reçue en présentiel au Rectorat de Toulouse.

Cette audience a été, comme à son habitude, très décevante. Nous avons été assurées de n'obtenir de réponse que par le biais de nos syndicats à l'échelle académique, c'est-à-dire, peau de chagrin.

Pour le reste, c'est-à-dire à peu près tout puisqu'il est toujours question de budget, nous sommes renvoyées vers le législateur. Rien sur nos conditions salariales, ni sur la précarité dans laquelle ils nous laissent. Nous sommes toujours autant méprisées.

Notre métier loin d'être reconnu, va devenir de plus en plus difficile.

Les PIAL, dont ils sont si fiers, vont accroître les difficultés du métier, et nous n'aurons pour autant ni reconnaissance, ni hausse de salaire, ni primes.

Il nous faut poursuivre la mobilisation pour gagner sur nos revendications ! Rendez-vous le 3 juin !

Plus d'informations sur <http://www.lacgteducation31.fr/2021/03/jeudi-8-avril-aesh-en-greve-contre-leur-precarite-et-contre-les-pial.html>

STATUTS Grenelle de l'Éducation, entre individualisation et contrôle : CQFD.

Le "Grenelle de l'éducation", réuni en grande pompe par le Ministre, a rendu un certain nombre de préconisations en janvier dernier. Sans surprise, ces préconisations sont dans la droite ligne – c'est le cas de le dire – de J.M. Blanquer qui les avait déjà détaillées dans différents "ouvrages" par le passé.

Le "Grenelle" était organisé en différents ateliers. Au préalable une consultation renseignée par plus de 11000 personnes dresse un portrait des thématiques les plus appréciées : on notera par exemple qu'une majorité des contributions de cette consultation (autour de 50% du total) portaient sur la revalorisation alors qu'une minorité portaient sur l'atelier « protection et valeurs de la république » (autour de 4%).

La CGT éduc' avait quitté le grenelle et on peut lire à ce sujet dans une des synthèses d'atelier que « le retrait de la CGT et de la FSU des ateliers au profit du seul agenda social du "Grenelle" a eu pour effet collatéral de rééquilibrer la composition du groupe, avec l'arrivée d'un représentant de la PEEP, d'une conseillère départementale du Cantal, ancienne professeur agrégée, puis du maire de Vannes [NDLR : Maire les Républicains] »...

un rééquilibrage qui penche donc fortement...

Le contenu des propositions

Le "Grenelle" était divisé en plusieurs ateliers. On y trouvait entre autres :

- Un atelier "Revalorisation" : si on lit au début du rapport de synthèse que « les participants sont largement favorables à une revalorisation salariale durable de tous les personnels enseignants sans condition préalable », il n'y a par la suite plus vraiment de référence ou de proposition très concrète de cette revalorisation du salaire fixe. En effet le rapport de synthèse « n'exclut pas qu'il y ait des enseignants prioritaires » ou bien que « cette revalorisation financière n'exclut pas un choix entre le temps et l'argent ; ainsi les formations hors temps scolaire, des heures de travail supplémentaires pourraient donner lieu à ouverture

de "compte épargne temps" cumulable, à utiliser en cours ou en fin de carrière ».

En revanche, nombreuses sont les propositions pour la "revalorisation" concrète du salaire variable (sur la prime d'indemnité de résidence, sur des indemnités pour des fonctions particulières...).

Il se détache de cela que c'est bien la question du salaire au "mérite" qui est posée.

- L'atelier "Écoute et proximité" « s'inscrit dans un contexte institutionnel visant à développer une GRH qualitative de proximité ».

Il se hasarde à quelques propositions sur la qualité de vie au travail et les risques psychosociaux mais l'essentiel des propositions porte sur le développement de la gestion des ressources humaines de proximité : « Rendre visibles la GRH », « Créer un écosystème RH », « Créer un statut de directeur d'école »...

L'autonomie comme credo

Dans l'ensemble le "Grenelle" fait de la question de l'autonomie une question centrale. Plus précisément l'atelier 7 consacré à « l'autonomie et la déconcentration » précise que sera proposé « de remplacer dès l'année scolaire 2021-2022 le projet d'établissement par le **Projet (ou Plan) d'autonomie et de réussite d'établissement (PARE)** » et « un Document d'Objectifs (DOCOB) d'une durée de 5 ans sera adressé par la tutelle (l'académie) ».

On peut lire dans les conclusions de l'atelier des propositions qui



La junte des Philippines par Francisco Goya, 1808.

vont plus loin encore : par exemple « inciter le chef d'établissement à créer une CVthèque indiquant les compétences diverses des personnels de l'établissement », « la possibilité d'un recrutement hors mouvement dans la limite de 25 % des postes par le chef d'établissement pour les établissements en éducation prioritaire », ou enfin pour le 1^{er} degré « renforcer l'autonomie d'utilisation des 108 heures (pleine responsabilité des directeur-es sur

son déploiement) en révisant la circulaire de 2013 et en ne fléchissant que les 9 heures minimum de formation et les 6 heures de participation au conseil d'école ».

C'est bien une école "manager", comme dans les entreprises privées, dont il est question ici : objectifs, contrôle des résultats, individualisation.

C'est cet ensemble de propositions dangereuses pour nos statuts, porteuses d'une transformation globale de nos métiers et

poussant à davantage d'individualisme que nous devons combattre farouchement !

Plus d'infos sur

<http://cgteduc-haute Loire.fr/>



ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL Transformation de la voie professionnelle ou chronique d'une destruction programmée.

La réforme de la voie professionnelle qui verra la mise en place de la 3^{ème} famille de métiers à la rentrée de septembre 2021 n'en finit pas de montrer ses dégâts...

Vous êtes prof de quoi madame ?

Ainsi les dispositifs tels que la co-intervention jettent le trouble dans l'esprit des collègues mais aussi des élèves.

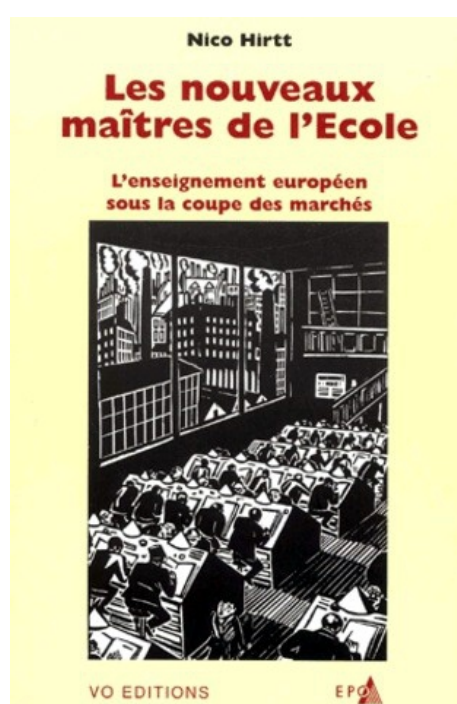
Cette question (« mais vous êtes prof de quoi madame ? ») a été posée à une collègue de mathématiques par ses élèves de 2^{nde} Bac Pro qui, un mois après la rentrée de septembre et à force de la voir intervenir, en plus de ses enseignements disciplinaires, avec plusieurs collègues de l'enseignement professionnel avaient encore du mal à percevoir son domaine d'intervention...

Cette anecdote est révélatrice de la difficulté à mettre en place ces nouvelles modalités d'enseignement dont il faut rappeler qu'elles ont été imposées sans temps de préparation et sans même que les collègues ne se connaissent.

Rappelons également que ces heures de co-intervention sont financées par la diminution des heures disciplinaires.

Pour la CGT Educ'action si le principe de co-intervention peut s'envisager, cela ne peut se faire

que sur la base du volontariat à partir de projets communs et préparés avec un abondement de moyens pour ne pas empiéter sur les enseignements disciplinaires.



Des familles (sans lien) de métiers.

La 3^{ème} famille de métiers va entrer en vigueur à la prochaine rentrée et concerne principalement les formations industrielles. Malgré le bilan bien peu reluisant des 2 premières vagues, le ministre s'en-tête (et s'acharne) à pour-

suivre sa « TVP » (transformation de la voie professionnelle).

Prenons l'exemple de la famille « Métiers de la construction durable et des travaux publics ». Celle-ci regroupe un total de 8 métiers qui vont des travaux publics à la couverture en passant par la finition en bâtiment et la métallerie !

Combien d'établissements sont en mesure de proposer l'ensemble de ces formations ? Qu'en est-il de l'enseignement professionnel censé reposer sur des « compétences communes » et obligeant les enseignant-es à un véritable travail d'exploration des référentiels mais aussi à développer une grande capacité d'adaptation, notamment du fait de plateaux techniques forcément insuffisants car ne couvrant pas l'ensemble des champs professionnels. Il y a un gouffre entre la théorie fumeuse de Blanquer et la réalité des formations et de nos établissements : et ce gouffre il nous y plonge avec des moyens réduits à peau de chagrin causant des dégâts sur la qualité de la formation assurées auprès

des jeunes ainsi sacrifiés et des personnels qui le sont tout autant.

Une orientation post-seconde remise en cause

Ces familles de métiers posent aussi le problème de l'orientation « post-seconde » et du choix final de leur formation par les élèves. Alors que Blanquer prétend toujours garantir la possibilité de choisir « librement » son orientation à l'issue de la classe de 2^{nde}, la réalité est bien différente. En effet les élèves entrés en classe de seconde relevant d'une famille de métiers doivent à nouveau formuler des choix pour la classe de 1^{ère} car tous les métiers ne sont pas forcément assurés dans leur établissement. Cette orientation « post-seconde » est, encore une fois soumise à l'algorithme « Affilnet » sans aucune garantie d'affectation sur la formation voulue. Nonobstant le fait que pour les chanceux·euses qui auront obtenu satisfaction, cela peut obliger à changer d'établissement avec parfois des distances énormes à parcourir.

La conséquence c'est le risque évident de perte d'élèves qui, devant l'impossibilité de suivre la

formation choisie, partiront vers le privé ou l'apprentissage.

Tout pour l'apprentissage !

En plus des milliards déversés sur cette voie de formation en apprentissage au détriment de la formation initiale sous statut scolaire, le ministère a mis en place un site « d'aide à l'orientation » : **Inser jeunes**. Ce site a vocation à aider les jeunes à choisir leur formation et leur établissement. Or après une petite visite on constate très rapidement que les établissements privés (sous ou or contrats) ainsi que les CFA ont la part belle dans les propositions faites, bien avant les lycées publics.

Pour celles et ceux qui pouvaient encore en douter, la réforme de la voie professionnelle dans ses modalités pratiques confirment les craintes dénoncées par la CGT Educ'action : détruire la formation publique sous statut scolaire pour transférer au privé et aux entreprises la charge de la formation.

Les conditions de travail des personnels sont en constante aggravation avec un épuisement devant des modalités d'enseignement incompréhensibles et difficilement applicables. Avec des programmes vidés

de leur substance et réduits à une logique purement utilitariste. On ne compte plus les suppressions de postes et l'explosion de ceux à « complément de service ».

Blanquer sacrifie les jeunes de la voie professionnelle, les plus en difficulté sur l'autel de la rentabilité et du tout privé.

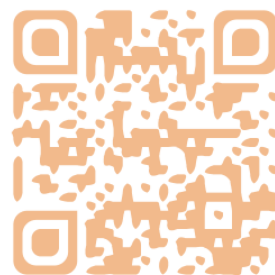
Pour la CGT Educ'action cette réforme, après celle de 2008 généralisant le Bac pro en 3 ans, doit être combattue car elle remet en cause un des acquis de la libération : mettre dans le giron de l'école publique la formation professionnelle pour un projet de formation ambitieux de la jeunesse.

Pour prolonger :

[« Les lycées professionnels pauvres de l'éducation »](#)

par Jean-Michel DUMAY,

Le monde diplomatique, mars 2018.



ENSEIGNEMENT DES LANGUES Et si la langue de Cervantes cessait d'être enseignée à la frontière espagnole ?

Les professeurs d'Espagnol, en particulier, paient actuellement un lourd tribut sur l'autel de l'équilibre comptable des DGH en Comminges du Sud.

Concrètement, au collège d'Aspet, la professeure titulaire passe en complément de service à cause de 4 heures manquantes. Même constat en Espagnol pour le poste du collège de Saint-Béat.

Les professeurs d'Espagnol du Comminges, puisqu'il est ici question d'eux,

sont très impliqués dans leurs enseignements. D'abord, dans leurs établissements. Les projets transfrontaliers (voyages, échanges) foisonnent. Ensuite, ils ont su tisser

tout un réseau pédagogique inter-établissements pertinent et bénéfique à l'ensemble des élèves de la région ; réseau dont la pierre angulaire est Luchon en ce sens que son Lycée propose une section Bachibac (un titulaire du baccalauréat obtient son équivalent espagnol dans le même temps).



ÉCHOS DES BAHUTS Dans le Comminges, casse de l'Éducation et casse de l'emploi au LPO Edmond Rostand de Luchon.

Postes d'espagnol, poste de CPE... le lycée professionnel Edmond Rostand de Luchon voit sa DGH et ses postes disparaître les uns après les autres... dans un lycée où la Région Occitanie a dépensé pas moins de 11 millions d'euros en 10 ans !

Le LPO de Luchon bénéficiait jusqu'à présent d'une attention toute particulière de la part de l'Académie de Toulouse. Les raisons en étaient multiples : d'abord un riche passé culturel lié à l'Espagne. Ensuite, des raisons d'aménagement du territoire, aussi liées à son enclavement permettaient à celle qui aime à se nommer la « Reine des Pyrénées », d'échapper aux restrictions drastiques puisque ici les distances se mesurent en dizaines de minutes et en cols à franchir.

D'autres raisons, plus obscures et opaques étaient (et restent) politiques : nous évoluons dans l'un des derniers fiefs socialistes de la Région, celui de la présidente de Région Carole Delga et l'impact médiatique de telle ou telle action locale peut prendre des proportions régionales, parfois surprenantes.

Tous ces arguments ne semblent plus suffisants puisqu'un poste de contractuel en Espagnol disparaît alors que le Lycée de Luchon s'enorgueillit de proposer une section Bachibac.

Le Bachibac n'a aucun souci de recrutement. Il attire des élèves venus de tout le Comminges via, entre autres les établissements cités plus haut. Les deux professeurs titulaires qui restent sont donc invités à absorber 9 heures supplémentaires, ce à quoi elles s'opposent.

Par ailleurs, le LPO Edmond Rostand de Luchon est sur le point de perdre un poste de CPE sur les trois dont il dispose. Cette décision a fait naître un vent de colère en mars : grève et manifestation très suivies le 12, débrayages le 18.

Par ailleurs, la grève des AED, qui s'associe au mouvement national depuis de nombreux mois a provoqué la fermeture des internats fin mars. Une heure d'information syndicale, posée le lundi 22 mars au sujet de la fermeture du poste de CPE a fédéré des colères et une incompréhension tues jusqu'à présent.

En effet, lors des derniers conseils pédagogiques, le chef d'établissement faisait état des problématiques inquiétantes de

l'établissement : **"comment recruter rapidement afin de cesser l'hémorragie et la perte de nouvelles heures ?"** Une des solutions serait de créer une option supplémentaire et d'augmenter l'offre de lits de manière conséquente.

L'incohérence est flagrante : davantage d'internes et moins de CPE dans le même temps.

S'intéresser à Luchon et au Comminges du Sud, c'est un peu comme relire Micromégas, de Voltaire. Avec une loupe, les incohérences sautent aux yeux : mépris de la langue espagnole à la frontière de l'Espagne, fermeture d'un poste de CPE alors qu'un de leviers majeurs du recrutement d'un établissement est l'internat et la vie scolaire... et que dire enfin des sommes invraisemblables investies par la Région dans les bâtiments de la cité scolaire : 11 000 000 d'euros investis en 10 ans pour un effectif total de 500 élèves. Qui dit mieux ? Il n'y a pas d'erreur de frappe. La Région a bien investi 11 millions d'euros en 10 ans. Que penser de cela ?



FÉMINISME Sexisme, islamophobie, Grenelle : Blanquer, un ministre contre les droits des femmes.

Le 12 septembre dernier, des lycéennes ont lancé le mouvement **#Balancetonbahut** afin de dénoncer le harcèlement et les agressions sexuelles dont elles sont victimes dans leurs établissements scolaires.

FEMMES, SACHEZ VOUS HABILLER !



Quelques jours plus tard, le ministre de l'Éducation nationale leur répondait qu'il « est important d'arriver à l'école dans une tenue correcte » et que « chacun peut comprendre que l'on vient à l'école habillé d'une façon, disons... républicaine ». Alors qu'en France, 14 % des jeunes filles reconnaissent avoir subi des attouchements dans le cadre scolaire et qu'une femme est victime de viol toutes les 7 minutes, il est inadmissible qu'un représentant de l'institution culpabilise les victimes en faisant porter aux jeunes filles la responsabilité des violences qu'elles subissent. Par ces propos, **Blanquer normalise les violences faites aux femmes et se fait une caution morale de la culture du viol.** Le ministre encourage à reproduire les schémas patriarcaux, qui s'expriment jusque dans les salles des professeurs, et **défend des politiques sexistes qui sont un frein à l'émancipation des jeunes filles et des femmes.**

Le caractère réactionnaire du ministre Blanquer et son refus de considérer les oppressions liées au genre s'illustre parallèlement par la défense de théories issues de l'extrême-droite. Depuis le mois de novembre, Jean-Michel Blanquer multiplie les attaques contre « l'islamo-gauchisme », qu'il affirme – contre l'avis du CNRS ! – être un « fait social indubitable », tout en dénonçant les « théories intersectionnelles », soi-disant importées du monde anglo-saxon. **Ces prises de positions racistes et sexistes constituent une attaque supplémentaire envers les femmes et les minorités de genre.** L'institution scolaire est devenue un des relais des politiques islamophobes impulsées par les gouvernements successifs, notamment autour de la question de la tenue des élèves et des cantines scolaires. Ce type de discours encourage ainsi les violences contre les personnes identifiées comme musulmanes, **dont les femmes sont les premières victimes** : en 2019, 70% des victimes d'actes islamophobes en étaient des femmes (chiffres du CCIF). De même, le ministre **nie la réalité des violences et des agressions subies par les personnes LGBTI et trans** en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, une réalité tragiquement illustrée au sein de l'institution scolaire par le suicide de Fouad, une lycéenne trans, en décembre 2020.

Enfin, loin d'améliorer le sort des personnels de l'Éducation Nationale, le « Grenelle de l'Éducation » réuni par Jean-Michel Blanquer est l'occa-

sion de dégrader encore le statut et les conditions de travail de toutes et tous, en imposant à l'institution les conceptions néo-libérale et managériale défendues par le ministre. Ce Grenelle a été presque immédiatement dénoncé par la CGT Educ'Action, qui l'a quitté au bout de deux jours. Plutôt que de revaloriser les salaires, le ministre préfère en effet multiplier les heures supplémentaires, les IMP et les indemnités liées à des missions particulières. **Un choix qui va encore augmenter les inégalités entre les femmes et les hommes au sein de l'Éducation Nationale,** les premières étant structurellement plus nombreuses en temps partiel, tandis que les hommes ont davantage recours aux heures supplémentaires et aux missions particulières. Le projet d'un avancement « au mérite », et non plus à l'ancienneté, se ferait lui aussi au détriment des personnels féminins, déjà pénalisés dans leur avancement, dans la mesure où il implique d'assumer ces mêmes missions supplémentaires.



Pour aller plus loin : cacommeencealecole.com

Ca commence à l'école



Luttons contre les violences sexistes et sexuelles

INTERPRO Soutien à Rozenn licenciée par Chronodrive

Rozenn, étudiante de 19 ans, salariée et militante à la CGT Chronodrive, s'est vue notifier son licenciement le vendredi 26 mars. En cause, un tweet dans lequel elle dénonce l'hypocrisie de l'entreprise, qui prétend agir en faveur de l'écologie en limitant le gaspillage alimentaire tout en demandant à ses salarié·e·s de jeter tous les produits non conformes.

Pour la CGT Chronodrive, ce licenciement vise avant tout à réprimer une jeune militante qui a refusé de se taire face aux abus et aux pratiques sexistes couvertes par la direction. Rozenn a en effet rejoint quelques mois après sa création la première section CGT à Chronodrive, filiale d'Auchan et propriété de la famille Mulliez, 5^{ème} fortune de France. Dès son entrée dans l'entreprise, elle s'est battue pour dénoncer le sexisme ambiant ainsi que le harcèlement dont ont été victimes plusieurs de ses collègues, mettant fin à l'omerta qui régnait au sein de l'entreprise.

« Tu sais, Rozenn, on ne peut pas

faire quelque chose pour chaque main au cul... » (directeur du magasin Chronodrive de Basso Cambo).

Dans un contexte de nécessaire libération de la parole des femmes face aux violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes sur leurs lieux de travail et d'études (mouvements #MeeToo, #Science-sPorcs, collectif Mac Droit,...) le combat pour la réintégration de Rozenn s'accompagne d'une large campagne de soutien féministe, à laquelle s'associe la CGT Educ'Action.

Le samedi 27 mars, une vingtaine de salarié·e·s de Chronodrive se sont mis pour la première fois en grève afin de dénoncer le licenciement

de Rozenn, une mobilisation inédite dans un secteur marqué par la précarité étudiante. Un rassemblement organisé devant le magasin de Basso Cambo a réuni 200 personnes et une pétition en ligne a déjà reçu plus de 20.000 signatures.

Pour soutenir une jeunesse qui relève la tête contre les violences sexistes et sexuelles, contre la précarité et la répression syndicale, mais aussi contre une société patriarcale et capitaliste, qui profite de l'oppression des femmes et des plus précaires pour enrichir toujours plus le grand patronat, nous sommes solidaires du combat de Rozenn !

ÉDITO (suite et fin) Un climat inquiétant, mais...

Et pendant ce temps la crise sanitaire n'en finit plus de durer tout comme cette gestion au « bonheur la chance » et sans moyen pour protéger la population. Et ce 28 avril, l'état d'urgence sanitaire a été prolongé de 6 mois jusqu'au 31 octobre permettant encore au gouvernement de décider seul et sans débats de nos vies.

Après la période de confinement d'avril, les écoles et établissements ont rouvert avec un nouveau protocole qui ne fait qu'aggraver les conditions de travail puisqu'il n'est accompagné d'aucune mesure de recrutement permettant la prise en charge des élèves. Notre ministre est davantage préoccupé par l'écriture inclusive que par la fatigue et la souffrance des personnels et des élèves qui se mobilisent pour exiger des réponses à leur légitimes

préoccupations sur la question des examens de cette fin d'année.

Même si elles ne sont pas majoritaires, de nombreuses mobilisations sectorielles aboutissent à des victoires. On peut ainsi citer le cas des salarié·e·s de l'entreprise SAM dans l'Aveyron qui, après 3 mois de lutte contre un PSE, viennent de gagner sur leurs principales revendications. Il s'agit d'une victoire très importante, qui, au-delà des salarié·e·s de l'entreprise, aura des retombées positives sur tout le bassin d'emploi, le département et la région.

Cette victoire démontre que la lutte paie et que l'action syndicale et la mobilisation peuvent faire obstacle aux suppressions d'emploi, au démantèlement de notre industrie et à ce pouvoir liberticide et raciste. Ce 1^{er} mai a été l'occasion de manifestations d'ampleur partout dans le

pays (dont près de 8 000 à Toulouse) pour exiger d'autres choix pour des services publics dignes et accessibles à toutes et tous, la défense de l'emploi et de l'environnement...

Nous apportons tout notre soutien aux camarades victimes de graves violences dans le cortège parisien, dont le préfet garde une lourde responsabilité.

Dans notre secteur c'est surtout la lutte contre la précarité qui a marqué les actions et journées de grève menées par nos collègues AESH ou AED. Les AED se mobiliseront encore ce jeudi 20 mai et l'intersyndicale nationale appelle à une nouvelle journée de grève pour les AESH le jeudi 3 juin. Il nous faut toutes et tous montrer notre solidarité en nous joignant à ces mobilisations qui doivent permettre de gagner pour de nouveaux droits !

LIBERTÉ SYNDICALE Soutien à la liberté d'organisation de l'UNEF !

Après ses attaques contre le CCIF (Collectif Contre l'Islamophobie en France) contraint à l'auto dissolution fin novembre, le gouvernement par la voix de son ministre de l'Éducation Nationale, qui fait écho aux politiques de droite et d'extrême droite, demande la dissolution de l'UNEF (Union Nationale des Étudiants de France), une des plus anciennes et importantes organisations syndicales du pays.

Depuis le début de la pandémie, la jeunesse, en général, et les étudiant-es, en particulier, voient les difficultés s'accroître tant sur le plan matériel que psychologique. Ainsi on ne compte plus la longueur des files d'attente devant les distributions de repas organisées par des associations palliant aux manquements des pouvoirs publics qui ont fait le choix de laisser des centaines de milliers d'étudiant-es livrés à eux-mêmes sans aucun soutien matériel et en les encourageant à... s'endetter ! On n'a malheureusement pu déplorer des actes de détresse ultimes qui n'ont visiblement pas entraîné de réactions « officielles ».

Plutôt que de répondre à la difficulté et aux problèmes de la jeunesse, le ministre de l'éducation nationale décide de s'en prendre à l'une de ses organisations les plus représentatives ! Et à travers elle, c'est tout le mouvement syndical qui est attaqué.

Le tort de l'UNEF ? Tout simplement organiser des groupes de paroles en non-mixité afin de pointer les discriminations et violences dont certain-es dans le pays font encore l'objet.

La CGT Educ'action 31 qui organise aussi des réunions non-mixtes, notamment sur le genre pour évoquer les questions d'égalité au travail et les violences sexistes et sexuelles, est totalement solidaire de l'UNEF et rappelle la liberté de chaque organisation à envisager en son sein toutes modalités de réunions et groupes de paroles sans que quiconque, quoiqu'il-elle en pense, n'ait à exiger sa dissolution.

La dissolution semble devenir le seul mode de fonctionnement pour interdire toute parole ou expression qui ne conviendrait pas à ceux-là-mêmes qui, par ailleurs, valident les propos, attitudes ou politiques les plus sexistes, racistes et réactionnaires.

La démocratie et les « valeurs de la République » ne sont la propriété de personne, fut-il ministre. Et il n'appartient pas à quiconque de décider ou d'en définir le cadre ou les limites unilatéralement.

A travers cette menace détestable et inacceptable, c'est tout le mouvement syndical qui est attaqué.

La CGT Educ'action 31 apporte tout son soutien à l'UNEF et à l'ensemble des organisations de lutte pour l'émancipation et la défense des droits et rappelle au Ministre de l'Éducation qu'il devrait plutôt se préoccuper de prendre les mesures nécessaires à la réussite et au bien-être de la jeunesse tout comme des personnels relevant de son ministère et dont la souffrance ne cesse de croître depuis son arrivée rue de Grenelle et la mise en place de ses réformes rétrogrades imposées par un autoritarisme sans précédent !

Bulletin Contact / Adhésion

À remettre à un-e militant-e ou à renvoyer

19 Place Saint-Sernin – 31000 Toulouse

contact@lacgteducation31.fr



Je souhaite : me syndiquer prendre contact

Nom - Prénom :

Adresse personnelle :

Code postal / Commune :

Grade ou corps - Discipline :

Établissement/École - Commune :

Téléphone :

E-mail :

CONTACTS

INFORMER, MILITER, DÉFENDRE

LACGTEDUCATION31.FR

Permanence mercredi a-m ou sur RV
Bourse du Travail,
19, place Saint-Sernin
31070 Toulouse Cedex 7
05 61 22 18 89 / 06 77 10 84 80
contact@lacgteducation31.fr
eluscgteductoul@gmail.com

**EDUCATIONTOULOUSE.REFERENCE-
SYNDICALE.FR**

**UNION NATIONALE DES SYNDICATS
DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

263 rue de Paris
93 515 Montreuil Cedex
01 48 18 81 47 / unsen@ferc.cgt.fr

CGTEDUC.FR