



Le bulletin d'information des militant-es de la CGT Educ'Action 13

Septembre / Octobre 2015

P1 : Edito

P2-3 : L'écho des luttes - journal des mobilisations

P4-7 : Nos métiers

P8 : Infos pratiques

EDITO

« Que faire ? »

En cet été mouvementé, nous pensions trouver Lycurgue mais ce n'était qu'un pâle Solon. Car Alexis Tsipras, après avoir tenu tête à l'austère Union Européenne par un référendum dont on attendait un nouveau cap, a fini par céder aux pressions et accepter les conditions qui lui étaient imposées. Cela avec les conséquences que l'on imaginait : l'éclatement de son gouvernement et de son propre parti. Pendant ce temps en France, le taux de marge des entreprises a bondi de 2 points par rapport à 2014 et retrouvé son niveau d'avant la crise. En revanche, le chômage ne mollit pas et le PIB stagne mais, nous disent en cœur Manuel Valls et Michel Sapin, cela correspond aux objectifs. Hé bien, n'en doutons pas !

Dans l'éducation, l'ambiance est à la découverte et au questionnement : Le ministère va-t-il enfin clarifier la situation des Lycées en éducation prioritaire ? Le bilan de la réforme du lycée va-t-il avoir lieu ? Comment va se « pratiquer » le système des IMP ? Les stagiaires seront-ils encore poussés à bout par excès de zèle de notre administration académique ? Et enfin... Comment la réforme du collège va-t-elle se mettre en place ?

Nous le constatons clairement aujourd'hui : les réformes successives (1er degré, lycée, bac pro 3 ans, éducation prioritaire, collège...) ne sont pas décousues et disjointes. Quelque soit le gouvernement les mettant en place, elles obéissent à une double logique : mise en concurrence de tous les acteurs de l'éducation nationale (établissements, personnels, élèves...) sous couvert d'« autonomie » qui insinue toujours plus la logique capitaliste dans l'école ; renforcement de l'idéologie de l'employabilité reposant sur l'apprentissage des compétences patronales (réalisation de tâches) au détriment des véritables « savoirs en action » porteur d'émancipation pour tous nos élèves.

Alors... Que faire ? Il y a 6 mois, le FMI - rarement défini comme proche des organisations syndicales - publiait une volumineuse étude démontrant que les conditions de vie et de travail d'une population étaient directement corrélées à la puissance de son syndicalisme. Plus proche de nous, les 1336 jours de mobilisation victorieuse des salariés de Fralib nous montrent que la lutte paie lorsque les salariés sont unis et déterminés. Sachons nous en souvenir, nous qui portons une autre vision de l'école et de la société !

Pour ne pas en rester à de vaines paroles, la CGT éduc'action 13 convoque une assemblée générale collège - ouverte à tous les syndiqués - vendredi 18 Septembre à 14h à la Bourse du Travail de Marseille. Donnons des suites à la mobilisation de ce printemps ! Menons la réflexion collective pour un autre collège ! Construisons le rapport de forces pour une autre école !

_____ Rémy Reynaud - Co-Secrétaire Départemental de la CGT Educ'action 13

CGT Educ'action 13
Bourse du travail
23 bd Charles Nédelec
13003 Marseille

Permanences lundi
De 9h à 17h
Tel : 04 91 62 74 30
Mail - sdencgt@wanadoo.fr
Site - gteducaix.ouvaton.org

Rendez-vous militants :

Vendredi 18 Septembre
Assemblée générale
Collèges à 14h
Bourse du travail de Marseille

Mardi 22 septembre
CSD de rentrée

UNSEN CGT Educ'Action
263 rue de Paris
Case 549
93515 Montreuil Cedex
Tel : 01 55 82 76 55
Fax : 01 49 88 07 43
unsen@ferc.cgt.fr

Fralib : Une lutte qui paye !

Il est parfois difficile de toucher du doigt les méfaits du capitalisme tant celui est "doué" pour disparaître tel un gaz au dessus de la société toute entière. Cependant, l'histoire nous offre des moments de clarté et on peut alors apercevoir et comprendre d'un coup d'un seul son fonctionnement, sa rapacité, et chose rare, comment lutter. C'est l'histoire des Fralib.



1336. 1336 jours de lutte. Le 28 septembre 2010, Gérard Cazorla, le secrétaire CGT du comité d'entreprise, annonce lors d'une assemblée générale des salariés de la Française d'alimentation et de boissons (Fralib), fleuron français (rentable) du groupe multinational Unilever (multinationale anglo-néerlandaise, qui en 2013, emploie 174 000 personnes pour un chiffre d'affaires de 49,8 milliards d'euros), la fermeture de l'usine et la délocalisation. C'était le début de 1336 jours de lutte pour 182 familles. Rapidement les salariés s'organisent en intersyndicale CGC-CGT et occupent l'usine. Lors des AG, les décisions sont prises en totale transparence des contraintes et des objectifs. Ils ont résisté, et, accompagnés de la CGT, ils ont fait plier le capitalisme. Quel courage, quelle volonté, quelle stratégie, presque une foi qui a déplacé la montagne !

Trois PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi selon les patrons, Plan de Sabordage de l'Emploi selon les « fralibiens ») annulés. Après une décision du tribunal de Nanterre en octobre 2013, qui obligeait le groupe à verser des astreintes journalières s'il ne proposait pas de quatrième PSE, Unilever a renoué le dialogue. C'est alors que la CUM (Communauté Urbaine Marseille

Provence Métropole) décide de préempter et d'acheter terrain et bâtiments. Unilever est dans les cordes, sa guerre juridique à outrance est désormais obsolète, la firme doit négocier.

Il faut ici reconnaître l'immense courage des familles des 76 salariés qui ont, contre vents et marées, soutenu cette lutte. Plusieurs d'entre eux avaient même l'opportunité de faire valoir leurs droits à la retraite, par solidarité ils ne l'ont pas fait !

Après 3 ans de lutte, les avancées obtenues sont immenses, citons entre autres : Appropriation publique des terrains et bâtiments - Appropriation publique à l'euro symbolique des installations administratives et industrielles du site pour transfert à la SCOP des salariés - Soutien financier au démarrage - Le financement d'une formation pour les salariés de la SCOP - etc.

1336. C'est maintenant tout un symbole. C'est sous le nom de SCOPTI, Société Coopérative Ouvrière Provençale de Thés et Infusions, que 58 coopérateurs parmi les 76 salariés en lutte depuis 1336 jours vont relancer la production - qui se nommera 1336. Techniquement, pas de problème : le savoir-faire est là et l'outil de travail a été préservé, car les ouvriers du site n'avaient jamais cessé d'entretenir les machines, prêts à redémarrer la production.

Enfin, les Fralib voudraient faire vivre de nouvelles formes de démocratie à l'entreprise. « Pour prendre des décisions, nous n'avons pas besoin d'un patron comme le nôtre, grassement payé et qui ne comprend rien à l'industrie, mais de dirigeants choisis pour leurs compétences. » déclare Gérard Cazorla. La

nouvelle organisation sera plus humaine, moins hiérarchisée, où chaque voix compte. « On a choisi une échelle des salaires de 1 à 1,3, de 1 600 à 1 900 euros, alors que pendant Unilever c'était de 1 à 210. » explique Olivier Leberquier, représentant CGT. « Ça va être difficile mais on s'est facilité la tâche en éliminant ce qui coûte le plus cher : l'actionnariat. »

L'exemple des Fralib nous rappelle que seule la lutte paye, que pour travailler, nous n'avons pas besoin de patron, et que la CGT se bat aussi dans ce sens.

Témoignage de militant - Yvan Musso, CPE au collège Jean Guehenno de Lambesc et membre de la Commission exécutive

Certains pourraient s'étonner de voir un CPE écrire ici. Il est vrai qu'on nous confond encore souvent avec l'administration. Certes nous venons d'horizon divers, tourisme et histoire des arts dans mon cas.

La fonction elle-même est plurielle, héritée du "sur-gé" mais enrichie du champ de l'animation et du partenariat pédagogique. Pourtant, notre hiérarchie voit encore en nous le "conseiller technique du chef d'établissement". Nous le sommes de facto en ce qui concerne les élèves mais il faudra rester vigilant afin que rien d'autre ne se glisse derrière ce terme ou dans le projet de nouvelle circulaire.

Se syndiquer permet de mieux défendre notre appartenance éducative, même si, après une période au SNES, je fus longtemps non syndiqué. En raison de

doutes; sur la fonction et son image, sur l'efficacité de l'action après la baffe de 2003, sur nos aptitudes à voir au-delà de nos chapelles. Chez la CGT, on parlait de société aussi (A.N.I, Lipton) et des actions suivaient.

Trop? Peut-être, tant mobiliser est difficile. Mais il faut rester présent pourtant. En adhérant, Je peux débattre en

collectif de cette question que je me posais en aparté. Un débat parmi d'autres car le fonctionnement d'Educ'action est réellement démocratique, grâce aux conseils départementaux élargis et à une Commission exécutive de 50 membres, rassemblant la plupart des métiers de l'éducation, avec une réelle parité.

Un fonctionnement exemplaire à l'heure où des 49.3 de "gauche" imposent des lois de droite!

Une fin d'année musclée pour le Collège Manet !

Depuis plusieurs années déjà les personnels du collège Edouard Manet déplorant une dégradation du climat dans l'établissement dû – outre la prolifération des grossièretés, insultes et des incivilités – à une recrudescence marquée des situations de violence.

Le 11 juin, un AED du collège est attendu devant le collège par un groupe d'élèves et d'anciens élèves, en parti cagoulé et armé de chaînes et de barres. C'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Le lendemain matin, l'ensemble des professeurs débraye, le lundi suivant le collège est bloqué avec la participation de plusieurs représentants des parents d'élèves.

C'est le sentiment d'être constamment débordé qui exaspère une grande partie de l'équipe.

Toujours occupés de la gestion des urgences et des cas les plus graves, les personnels ne peuvent accorder

« C'est le sentiment d'être toujours débordé qui exaspère une grande partie de l'équipe... »

à la prévention et le suivi le temps nécessaire. La mission d'enseignement même est sérieusement entravée. Toutes les revendications des professeurs portent alors sur un renforcement de l'équipe

(un troisième CPE, suffisamment d'AED, rétablissement d'une classe de 5e supprimée et deux PP par classe). L'IA adjoint présent le jour

du blocage déclare tout cela irréaliste.

La discussion montre bien que, si la réforme du réseau d'éducation prioritaire apporte une reconnaissance justifiée et appréciable de la difficulté de l'enseignement dans les établissements concernés elle ne résout en rien les problèmes,

notamment par insuffisance de moyens.

Dans l'impossibilité de maintenir une mobilisation assez forte en ce fin de

l'année, professeurs et parents se sont résigné à être vigilant à la rentrée et de reprendre le cas échéant le mouvement.



Ulf Ilversen, Professeur contractuel au lycée Manet.

Pourquoi tenir une HIS à la rentrée ?

La rentrée est toujours un moment particulier dans la vie d'un établissement. Individuellement, c'est le moment où l'on retrouve les collègues, son planning de l'année à venir et les élèves. Collectivement, c'est le moment où l'on découvre des surprises et l'application concrète de certaines mesures prises l'année précédente. Une heure de rentrée s'impose, mais pourquoi exactement ?

En premier lieu, l'HIS permet de poser un cadre vis-à-vis de la direction. Elle permet de manifester l'existence de mécanismes collectifs : les personnels sont soucieux de ce qui se passe dans l'établissement, prêt à en discuter voire même à agir si la situation ne leur convient pas.

D'autre part, l'heure d'information syndicale permet de rappeler aux collègues certaines probléma-

tiques ou problèmes qui se sont posés sur l'établissement et qui n'ont pas été réglés : des difficultés dans l'organisation du travail et qui risquent de se poser encore, certaines pratiques de l'administration sur lesquelles il faut être vigilant... A ce titre, elle permet de rappeler certaines règles élémentaires : ne pas aller à une convocation du chef d'établissement sans être représenté par un représentant syndical ou du personnel, la possibilité de refuser les heures supplémentaires au delà de la première, le rôle du Conseil d'Administration, de la commission permanente et la nécessité de participer à l'élection des représentants du personnel...

Enfin, l'HIS est également le moment de rappeler les positions de la CGT éducation et sa présence sur l'établissement, notamment pour les nouveaux collègues.

Rémy Reynaud - LPO Mendès France de Vitrolles - Co-secrétaire départemental

Autorisations d'absence, ce droit que nous oublions si souvent

Absences de droit

Ne peuvent être refusées :

Certains mandats politiques, jury d'assises, certains examens médicaux obligatoires (l'autorisation est de droit pour se rendre soit à des examens de grossesse, soit à des examens médicaux liés à la médecine de prévention en faveur des agents)

Absences à titre syndical

D'une durée de 10 à 20 jours par an (selon les cas et la nature de la réunion), ces autorisations permettent de participer aux congrès et aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales. Elles sont de droit avec maintien intégral du traitement (hors certaines indemnités).

N.B : à remettre 3 jours avant la date de réunion mais les administrations sont «invitées à faire preuve de bienveillance»

Absences facultatives

- assujetties à nécessité de service mais généralement acceptées :
- concours : 2 jours ouvrables avant le début de la première épreuve éventuellement fractionnables.
- mariage ou PACS (5 jours ouvrables max)
- naissance ou adoption (3 jours)
- préparation à l'accouchement, allaitement, décès du conjoint (ou père, mère, enfant), événement familial grave (3 h de délai de route) - Pas de nombre de jours fixé mais l'administration est invitée à mettre en œuvre des «facilités» pour l'agent.
- absence pour enfants malades de moins de 16 ans (12 jours/an)
- fêtes religieuses orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives,...

Les demandes de congés pour raisons familiales

à faire remonter par la voie hiérarchique

• Congé maternité

A demander avant le 4e mois, en fonction de la date présumée de l'accouchement.

D'une durée de 16 semaines pour le premier enfant, désormais modulable avec 3 semaines prénatales minimales. Il peut être augmenté de 2 semaines avant et 4 semaines après si l'état de santé le nécessite ; 18 à 30 semaines pour le 3e enfant ou pour naissances multiples. Salaire à plein traitement, même pour le temps partiel.

• Congé d'adoption

Accordé au père ou la mère, il est de 10 semaines pour le 1er et le 2e enfant ; de 18 semaines pour le 3e enfant et au delà ; de 22 semaines pour une adoption multiple.

• Congé de paternité

D'une durée de 11 jours consécutifs non fractionnables, dimanche et jours non travaillés compris (ou 18 jours pour une naissance multiple), ce congé est à demander un mois à l'avance et dans les 4 mois suivant la naissance.

• Congé parental

Accordé au père ou à la mère pour élever un enfant de moins de 3 ans. Non rémunéré, 6 mois renouvelables. Demande au moins un mois avant le début du congé.

• Congé de présence parentale

Accordé pour maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge. Non rémunéré.

Education Nationale : Médecine de prévention ou médecine de désolation ?

Tordons le coup à une idée reçue qui fait les affaires de l'administration : « la médecine de prévention ? Je n'ai jamais eu de visite. Rien n'est prévu pour nous alors que dans le privé ... » FAUX ! Deux règles d'or à connaître :

1 - Le chef de service (2nd degré : le chef d'établissement, 1er degré : le Dase) a « obligations de résultats » en matière de santé au travail même si il ne dispose pas de moyens suffisants. Cette obligation de résultats ne se délègue pas.

2 - Les résultats à atteindre sont fixés par un document unique. C'est le Décret n°82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (Version consolidée au 22 mars 2015) : 24 pages que la loi Macron aimerait bien « simplifier » ...

Voici quelques repères pour y voir plus clair en matière de nos droits.

Dans la Fonction Publique, le médecin de prévention est l'équivalent du médecin du travail.

L'article 10 du décret n° 82-453 précise que « le service de médecine de prévention a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail et de conduire des actions de santé au travail tout au long de leurs parcours professionnels. »

Comment ?

- Par l'action sur le milieu professionnel (1/3 temps du médecin de prévention)

- Par la surveillance individuelle de l'état de santé des agents

La surveillance individuelle de l'état de santé des agents ? Par-

lons-en : « Les agents titulaires, stagiaires et contractuels béné-

ficient, en effet, durant leurs heures de services, d'un examen médical périodique obligatoire au minimum tous les 5 ans. Dans cet intervalle, les agents qui le demandent, bénéficient d'un examen médical supplémentaire » (article 22).

Quels sont les moyens alloués à la médecine de prévention dans l'Education Nationale ?



de ce nom.

Par quel bout commencer ? Et si la CGT Educ'Action 13 lançait à la rentrée une campagne départementale pour exiger individuellement et collectivement à bénéficier de l'examen médical obligatoire ? Mettre l'employeur en face de ses obligations, n'est-ce pas un bon début ? « Plus on s'aidera, plus ils céderont. »

« Les besoins en matière de santé au travail sont criants. »

L'Education nationale est en queue de peloton de la Fonction Publique. Il y a 65 médecins (temps plein) de prévention dans l'EN pour 898.000 agents (rapport site ministère intérieur)

Il en faudrait 400 pour la surveillance individuelle de l'état de santé des agents !

Sur Académie Aix-Marseille : 4 médecins temps plein pour 49000 agents (il en faudrait 17 !)

A partir de ce constat, quelles sont nos priorités syndicales ?

Les besoins en matière de santé au travail sont criants. Les moyens sont largement insuffisants pour y répondre. Nous devons partir des besoins et non des moyens pour engager l'action syndicale sur ces questions. La santé au travail : c'est l'affaire de tous. En investissant le champ de la santé au travail, les personnels avec leurs représentants peuvent créer un rapport de force favorable à une médecine de prévention digne

Une circulaire de rentrée contre la formation professionnelle publique !

Les établissements professionnels connaissent une certaine incertitude/inquiétude quant à l'évolution de la carte de formation. La circulaire ministérielle de rentrée parue au BO le 4 juin éclaire cette situation, car derrière les mots creux de «valorisation de l'enseignement professionnel», le ministère y réaffirme sa volonté de développer l'apprentissage quitte à saccager la formation initiale publique. Le seul objectif concret de celle-ci est l'augmentation de 50% du nombre d'apprentis sous statut scolaire dans les EPLE (60000 apprentis). Pour y parvenir, tous les cadeaux sont bons : ainsi, le gouvernement prévoit d'accorder une prime de 4400€ aux Très Petites Entreprises, cumulable avec les 1000 € régionaux qui permettraient aux employeurs de disposer gratuitement du travail d'un-e apprenti-e.

Faut-il rappeler que contrairement à la vulgate libérale, l'apprentissage ne crée pas l'emploi ? Cette voie de

formation est particulièrement inégalitaire, inefficace contre le décrochage. Elle ne participe pas à l'élévation du niveau de qualification et ne prépare pas à la formation tout au long de la vie que nous revendiquons.

Dans la circulaire, le ministère préconise aussi la mixité des parcours qui dégradera encore les conditions de travail. Il veut notamment renforcer les campus de métiers et de qualification qui participent au brouillage des rôles et statuts dans l'enseignement professionnel, mêlant acteurs publics au service des acteurs privés.

Cette circulaire ne répond pas aux besoins des jeunes et personnels : Rien sur l'amélioration des conditions de travail, rien sur le bilan pourtant indispensable de la réforme bac-pro 3 ans, rien sur les modalités d'examen (CCF, Oral de rattrapage) à revoir, rien sur l'avenir des nombreux lycées Education Prioritaire qui s'interrogent toujours sur leur devenir.

Le seul mérite de la circulaire est de faire clairement apparaître les enjeux. Les luttes syndicales d'hier avaient permis de retirer la formation professionnelle des mains du patronat. Cette bataille pour la re-scolarisation de la formation professionnelle redevient pleinement actuelle.

CCF - le combat continue !

Cette rentrée devra aussi permettre de continuer l'action sur les questions de CCF. Si suite aux actions de l'intersyndicale, quelques matières vont revenir en contrôle ponctuel avec encore beaucoup d'incertitudes, ce n'est pas le cas pour les arts appliqués, les maths,... La nouvelle indemnité de 300€ pour 6h en classes d'examen ne permet pas de reconnaître la charge de travail. Le ministère garde toujours la tentation de passer le diplôme intermédiaire entièrement en CCF, y compris en français-histoire.

Yvon-Yvan Barabinot - LP l'Estaque - Bureau Cgt éduc'13

Non aux tests osseux !

Cynisme ou ironie ? Quoiqu'il en soit c'est au petit matin, en procédure accélérée et dans le cadre d'une loi de protection de l'enfance que le gouvernement Valls a fait entrer en juin dernier, par amendement, la possibilité de pratiquer des tests dits « d'âge osseux » pour décréter majeur-e-s des jeunes étrangèr-e-s isolé-e-s. Ainsi elles/ils seront rendus expulsables... La manœuvre de Laurence Rosignol, secrétaire d'Etat à la famille a permis d'écarter les amendements qui visaient à empêcher l'introduction de cette pratique qui rappelle les heures sombres de notre histoire. Pourtant 12 000 personnes avaient signé la pétition nationale contre les tests osseux (voir notre site) et parmi

« Ce dispositif honteux est ainsi venu compléter le tableau du racisme d'état.. »



elles, la présidente de l'UNICEF, des centaines de médecins et de juristes, des scientifiques, des militant-e-s des droits humains, les secrétaires de la CGT, de la FSU et de Solidaires...

Ce dispositif honteux est ainsi venu compléter le tableau du racisme d'état dans lequel s'enfonce le gouvernement Valls et son président François Hollande. Alors que chaque semaine apporte son cortège de tragédies et de naufrages en Méditerranée, le premier ministre s'est également opposé au dispositif européen de répartition des réfugiés. Sur 20 000 personnes, la part de la France à ce dispositif aurait été de 2370 réfugié-e-s, quand les pays voisins de la Syrie en accueillent actuellement plus de 4 millions! En 20 ans, plus de 20 000 migrant-e-s se sont heurtés aux frontières de l'Europe forteresse, et en sont mortes...

Alors plus que jamais la solidarité est de rigueur avec tou-te-s celles et ceux, qui quel que soit leur âge, gagnent l'Europe et la France pour s'y bâtir une vie meilleure. Sur ce terrain non plus, il ne faut rien céder. Pas un pouce de terrain, ni aux idées nauséabondes de la droite extrême et de l'extrême-droite, ni au racisme d'Etat du gouvernement !

Emmanuel Arvois - LP Léonard de Vinci - Co-secrétaire départemental

C'est qui le nouveau ? Accueillir les nouveaux personnels de l'établissement

Cela nous est tous arrivé. Nouvellement nommé dans un établissement, nous débarquons à la prérentrée et les premières semaines sont difficiles : apprendre à connaître les collègues, le fonctionnement de l'établissement etc... Toujours compliquée, cette étape l'est encore plus lorsqu'on est stagiaire ou contractuel. Allons donc à la rencontre des ces collègues pour les aider à s'intégrer sur leur nouveau lieu de travail et les défendre quand c'est nécessaire. Lorsqu'on ne connaît pas une personne à la rentrée, c'est en général qu'elle est nouvelle. Aller discuter avec pour connaître sa situation est donc particulièrement important.

7,5 % des enseignant-e-s du second degré public sont non-titulaires, soit une augmentation de 2,6 points en dix ans. On peut y ajouter l'arrivée massive de non-titulaires dans le premier degré, jusqu'alors plutôt épargné, et le fait que 39 % des personnels administratifs, techniques, d'encadrement, d'éducation, d'orientation et d'assistance éducative sont non-titulaires (61 % sont d'ailleurs à temps incomplet). Ces collègues ne sont pas toujours au courant de leur droits. Par exemple, la révision du décret 86-83 par les décrets de mars et novembre 2014 leur ouvre un certain nombre de droits :

- une progression de la rémunération par une grille indiciaire de gestion prenant en compte la qualification, l'expérience et l'évolution des fonctions.

- des dispositions précises en ce qui concerne la rédaction des contrats, leur renouvellement et les droits liés au licenciement ou à la fin de contrat.

- un alignement sur le code du travail et accroissent les protections dont doivent bénéficier les personnels contractuels.

L'article 6bis de la loi 84-16 précise notamment que tout contrat conclu ou renouvelé avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

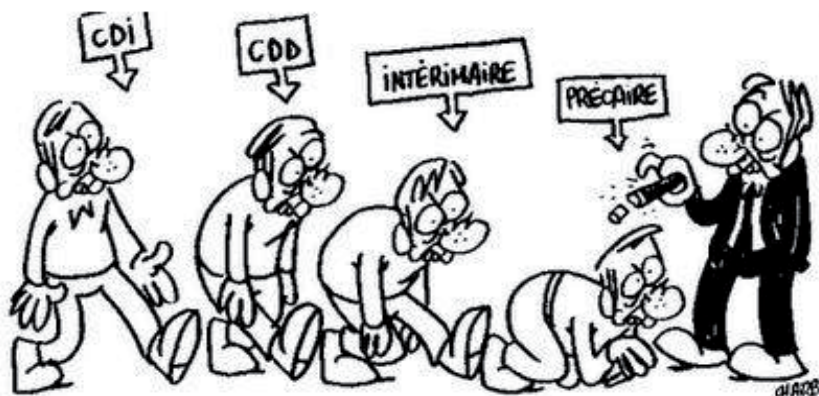
« Nous rappelons que la cgt éduc'action défend une titularisation sans condition de concours ni de nationalité. »

Il s'agit également de se manifester auprès de ces collègues, plus souvent mis sous pression par l'institution, afin qu'ils soient défendus si nécessaire et que la CGT éduc'action puisse suivre leur dossier pour faciliter leur réembauche à la fin de leur contrat.

A propos des stagiaires il s'agira autant que possible de les aider à trouver les premiers repères - n'oublions pas à quel point le fonctionnement du système paraît obscur aux premiers abords (et parfois au second aussi !). Concrètement, c'est vérifier la répartition (et la non multiplication des niveaux d'enseignements), la bonne application de la quotité de service dans les faits - les exemples inverses étant encore fréquents. C'est avant tout répondre à ses questions, apporter une forme de soutien, précieuse à ce moment-là.

Loin d'être un moment privilégié de formation, cette année est aujourd'hui dévoyée de l'objectif affiché en étant une seconde forme de sélection, donc semée d'embûches. Le questionnaire que nous avons fait circuler à ce sujet est éloquent : les stagiaires y dénoncent l'infantilisation des formateurs, une charge de travail beaucoup trop lourde, souvent pour des U.E vides de sens, une sensation d'épuisement permanente. Paradoxe final, la formation elle-même est considérée comme un facteur de stress plus important que la préparation des cours ou la gestion des élèves ...

Aller à leur rencontre c'est donc aussi les préparer à affronter la réalité en leur expliquant comment se défendre, et quels sont leurs droits !



LES RENDEZ-VOUS MILITANTS DE LA RENTREE

18 septembre 2015 - 14h - Assemblée Générale Collège - Bourse du Travail de Marseille
Bilan de la rentrée Collège et perspectives de mobilisation pour une autre Réforme

22 septembre 2015 - Conseil Syndical Départemental de la CGT éduc'action 13 :
Port de Bouc - Parc de la Mérindole - Débat d'actualité, bilan de la rentrée, perspectives de luttes...

Conférences de l'Université populaire et républicaine :

- 8 octobre 2015 (18h30) : Jean-Yves Rochex (professeur en sciences de l'éducation à Paris VIII) : Quel bilan des politiques d'éducation prioritaires ? Lycée Saint Exupéry, 529 Ch de la Madrague Ville, Marseille 15e

Le nouveau film de Gilles Balbastre, «Cas d'école. L'école face aux médias» sera projeté dans le département du 13 au mois de septembre (22 : Marseille ; 23 : Penne/Huveaune ; 24 : Martigues). Il sera suivi d'un débat avec le réalisateur. Les lieux exacts de projection seront communiqués très rapidement.

Bureau Départemental CGT éduc' 13

Bourse du travail de Marseille
23 Bd Charles Nédélec 13002
Permanences lundi de 9h-17h
Tel : 04 91 62 74 30
Mail : sdencgt13@wanadoo.fr
Site : cgteducaix.ouvaton.org

Trésorerie:

Eric La Piana – treso.sdencgt13@orange.fr

Pôle 1er degré :

- Isabelle Dedieu (Elue CTSD) isa_dedieu@yahoo
- Natacha Berard - natchaberard@free.fr
- Pascal Pons - caloulebou@yahoo.fr

Pôle ATSS :

- Patricia Romano - patou.r@free.fr
- Patrick B - patrick.bongiovanni@gmail.com
- Mireille Constantin (Elue Assistante sociale) - mireille.constantin@sfr.fr

Pôle collègue – LGT :

- Rémy Reynaud – reynaud.cgt@gmail.com

Pôle LP :

- Jacqueline Salazar (élue PLP) : jacqueline.salazar-martin@wanadoo.fr
- Manu Arvois - manu-deux@wanadoo.fr

Précarité :

- Yvon-Yvan Barabinot - yyb@free.fr

Elus CHSCT :

- Stéphane L : stephane.lemoine04@orange.fr
- Sandrine S : sandrinescognamiglio@yahoo.fr

Les formations syndicales CGT 2015-2016

Important :

Nous avons tous droit à 12 jours de congés de formation syndicale par an. La demande écrite doit être déposée **au moins un mois à l'avance** et adressée au recteur ou l'IA par voie hiérarchique. En cas de refus, la CAPA doit en être informée

Les formations CGT éduc'action 13 :

- jeudi 15 octobre 2015 - Formation d'accueil.
Découvrir la CGT et les outils pour militer et se défendre sur son lieu de travail (CHSCT, Conseil d'administration, tenir une HIS...)

- 26-27 Novembre 2015 - Pédagogie et syndicalisme. Formation intersyndicale CGT-CNT-SUD.

Au premier semestre 2016, sont également prévues
- Une formation 1er Degré sur les questions de retraite et d'avancement
- Une journée d'étude-Formation sur les questions de laïcité

Les formations de notre fédération, la FERC :
(Formations 2016 communiquées ultérieurement)

- 12-16 Octobre 2015 Bien-être, travail et CHSCT.

Pensez à rentrer en contact avec vos unions locales et l'Union départementale CGT pour participer aux formations qu'elles proposent, notamment les formations de niveau 1 et 2.