

# 11<sup>ÈME</sup> CONGRÈS DE LA CGT ÉDUC'ACTION

## RAPPORT D'ACTIVITÉ

**Partie 1 amendable : Un contexte social et politique anxiogène à tous les niveaux**

**Partie 2 non amendable : Les réponses et les résistances à la politique réactionnaire**

**Partie 3 non amendable : Activité nationale**



DU 19 AU 23  
MAI 2025

# Présentation

Démarche d'écriture

Liaison rapport d'activité et document d'orientation

Pour la première fois, conformément à la décision du CNU de mars 2024, une partie du rapport d'activité (partie 1) de notre Union nationale, celle sur l'analyse de l'actualité sociale et politique de la période couverte par le mandat, est soumise aux amendements des syndicats départementaux.

Attention, il ne s'agit pas d'amender les décisions et prises de position de la CEx ou du CNU ainsi que la description de l'activité de l'Union et leur conformité au mandat donné par le précédent congrès (parties 2 et 3). Ces parties du rapport ont d'ailleurs été écrites de façon à être les plus factuelles possibles.

En revanche, nous savons que l'analyse politique et sociale de la période (partie 1) est souvent source de débats et de désaccords que les amendements peuvent permettre de trancher.

C'est d'ailleurs dans cette optique que nous avons débattu, amendé et adopté en CNU une analyse collective de la mobilisation sur les retraites à laquelle renvoie la partie du rapport d'activité sur le sujet.

Par ailleurs, la volonté de rendre amendable cette partie du rapport d'activité doit permettre de ne pas avoir à faire ce travail de constat et d'analyse sociale et politique des dernières années au moment de l'étude du document d'orientation, et nous permettre ainsi de nous concentrer davantage sur les perspectives.

Cette partie amendable du rapport d'activité (partie 1) pourra constituer le préambule au document d'orientation qui vous est proposé.

# 1 I. UN CONTEXTE SOCIAL ET POLITIQUE ANXIOGÈNE À TOUS LES NIVEAUX

(partie amendable)

## 2 - UN CONTEXTE POLITIQUE TENDU ET L'EXTRÊME DROITE EN EMBUSCADE

- 3 À la sortie du confinement, la population a subi des restrictions drastiques de liberté qui ont indéniablement eu un impact sur le moral. Port du masque, couvre-feu, fermeture des commerces non essentiels... Il a fallu du temps avant que la vie ne reprenne son cours normal. Sans parler, dans notre secteur, des protocoles sanitaires qui ne cessaient de changer d'une semaine à l'autre, mettant en difficulté les familles et épuisant les personnels.
- 4 Cette accumulation de protocoles ineptes, conjuguée au mépris de JM. Blanquer, a d'ailleurs conduit à une explosion de colère avec une journée de grève d'une ampleur inédite depuis des décennies, le 13 janvier 2022, contraignant J. Castex à reprendre la main sur le dossier et mettre de côté le dernier protocole, première défaite de JM. Blanquer.
- 5 C'est également dans un contexte international anxieux et inflationniste que l'élection présidentielle s'est tenue en avril 2022 avec, à la clé, l'élection d' E. Macron pour un 2<sup>nd</sup> mandat.
- 6 Sans majorité, le gouvernement, avec à sa tête E. Borne, a continué de mener une politique de casse sociale à coups de 49.3. Pire, il a aussi tenté de séduire la droite et l'extrême droite en proposant des lois réactionnaires, en adoptant un discours autoritaire et une action répressive, notamment lors des « émeutes urbaines » de juin 2023, suite au meurtre du jeune Nahel à Nanterre ou à l'encontre des mouvements écologistes lors des manifestations contre les méga bassines à Sainte-Soline.
- 7 La posture autoritaire de G. Darmanin, n'hésitant pas à parler d'éco-terroristes ou d'émeutiers, a été autant d'appels du pied à la frange la plus réactionnaire de la société. S'ajoute à cela une répression anti-syndicale intense.
- 8 Ces œillades plus ou moins appuyées à la droite et l'extrême droite ont franchi un cap avec la loi immigration de janvier 2024. Cette loi scélérate reprend les principales propositions du RN. Plusieurs manifestations ont été organisées à l'appel d'associations, d'organisations politiques et syndicales comme le 21 janvier 2024, auxquelles la CGT Educ'action a appelé.
- 9 Si le Conseil Constitutionnel a retoqué, quelques jours après cette manifestation, une partie du texte, il n'en demeure pas moins que cette loi est un texte injuste avec des mesures dangereuses, non seulement pour les personnes étrangères présentes sur le territoire français mais également pour la société, dans sa totalité et ses fondements.
- 10 Ce projet sape les principes fondamentaux des droits de l'Homme, fondateurs de notre système et du vivre-ensemble.
- 11 Dans la même veine, le ministre Darmanin a annoncé, début 2024, la fin du droit du sol pour Mayotte. La réponse du tout sécuritaire ne peut suffire face aux pénuries chroniques, aux manquements et carences de l'État, et introduit une rupture d'égalité. Fin décembre, lorsque Mayotte a subi des dégâts matériels et humains considérables après le passage d'un cyclone, E. Macron a enchaîné de vagues promesses de construction de logements, d'écoles, d'adduction d'eau potable d'ici quelques années.
- 12 Tout ce que l'État n'a pas été en capacité de faire depuis des décennies. Devant un tel évènement, l'urgence aurait été d'apporter à la population une aide médicale et logistique et non pas de stigmatiser les immigrés, comme a pu le faire le ministre de l'Intérieur du moment, B. Retailleau. Pire, G. Darmanin, S. Lecornu, B. Retailleau et M. Valls, nouveaux ministres de Bayrou ont relancé son idée de mettre fin au droit du sol dans l'archipel.
- 13 Quant à la ministre de l'Éducation du moment, E. Borne, le mépris affiché durant son déplacement sur place montre à quel point Mayotte reste encore un territoire oublié. Dans ce département, il est nécessaire de donner

des moyens importants pour renforcer les Services publics, l'École en particulier, afin de reconstruire du lien et renforcer la cohésion sociale.

- 14 En Kanaky, en mai 2024, le vote de l'Assemblée nationale sur une modification du corps électoral qui conduit à minorer les Kanaks et remet en cause le processus indépendantiste en cours depuis des années, a été vécu comme une provocation. Face aux tensions, le gouvernement a choisi la réponse répressive avec des arrestations arbitraires et la mise en place d'un couvre-feu.
- 15 Il ne faut pas oublier que le peuple kanak est historiquement dominé alors que l'ONU continue de classer la Nouvelle-Calédonie, tout comme Mayotte, comme territoires à décoloniser. Il est évident qu'il faut apporter à ce peuple et à sa jeunesse une réponse, non pas répressive, mais politique.
- 16 Dernier exemple en date de lutte contre les conséquences de la politique néocoloniale de la France en Outre-mer, la Martinique a connu une explosion de colère contre la vie chère. Au-delà des effets de l'inflation, l'État y laisse depuis des années une économie quasi monopolistique organiser des marges indues sur le dos de la population.
- 17 À Mayotte, en Kanaky, en Martinique et comme dans tous les DROM-COM, la situation est le reflet de décennies du poids de l'impérialisme français qui veut garder la mainmise sur ces parties du monde et maintient une politique néocoloniale au détriment des habitant-es et de leur santé comme avec le scandale sanitaire du chlordécone.
- 18 En mai 2024, les élections européennes ont vu le RN atteindre des scores historiquement élevés et la Macronie s'effondrer. E. Macron a alors décidé, dans la foulée, de dissoudre l'Assemblée nationale. Au regard de la dynamique du RN et des conséquences désastreuses que son accession au pouvoir engendrerait, les partis de gauche ont décidé de s'unir sous la bannière NFP et se sont mis d'accord sur un programme commun.
- 19 Arrivé en tête nationalement, et pouvant devenir majoritaire à l'Assemblée, le RN s'est vu en capacité d'accéder à Matignon. Souhaitant ne pas déplaire au patronat, il a très rapidement reculé sur toutes les promesses de mesures sociales de son programme (abrogation de la réforme des retraites par exemple) pour ne conserver que les mesures sécuritaires et xénophobes.
- 20 Avec le jeu des désistements (notamment de la part des candidat-es du NFP), le RN n'est pas devenu la première force politique en sièges, place revenue au NFP. Au cours de l'été, on a assisté au jeu perfide d'E. Macron, qui, prétextant une trêve olympique, a tergiversé pour ne pas nommer un-e Premier-ère ministre issu-e des rangs du NFP.
- 21 Après avoir écarté Lucie Castet d'un revers de main, alors qu'elle était la candidate présentée par le groupe parlementaire arrivé en tête, E. Macron a finalement nommé M. Barnier, issu des rangs LR, avec l'assentiment à peine caché du RN.
- 22 Sans surprise, le gouvernement Barnier, constitué très majoritairement de ministres de droite dont certain-es portent des idées très réactionnaires sur le plan sociétal, a laissé peu de doute sur la politique qui allait être menée.
- 23 À peine nommé, M. Barnier a annoncé le « tournant de la rigueur » avec un PLF 2025 d'une grande austérité. On nous a resservi la recette éculée de la nécessité de diminuer la dépense publique en traduisant cela par des baisses de budget pour la majorité des ministères. Dans les faits, on connaît les conséquences de tels choix politiques pour les Services publics.
- 24 Dans notre secteur, l'annonce de la suppression de 4000 postes dans l'Éducation, bien que couplée à la création de 2000 postes d'AESH, n'est pas acceptée par les personnels. Par ailleurs, l'annonce des 3 jours de carence du ministre Kasbarian a accentué la colère des agent-es de la Fonction publique.
- 25 La séquence de l'étude du PLF et du PLFSS a montré à quel point le gouvernement Barnier pouvait se compromettre avec le RN, le plaçant au centre du jeu et acceptant de lâcher sur certaines mesures comme le parti le demandait. Le gouvernement Barnier déjà fragilisé, n'a pas tenu et, le 3 décembre 2024, est tombé sous le coup de la motion de censure votée par une majorité de député-es.
- 26 C'est dans ce contexte que la Fonction publique a lancé une journée de grève le 5 décembre, journée dont les personnels de l'Éducation se sont massivement emparés dans une période où l'École est à un point de rupture

et où les personnels se sentent de plus en plus malmenés. Malheureusement, la chute du gouvernement Barnier a fragilisé l'intersyndicale Fonction publique et Éducation dans l'appel à la poursuite de la mobilisation.

27 Au regard des résultats du RN, des sujets portés par la Macronie (notamment la loi immigration) et la droite, mais aussi des positions défendues dans certains organes de presse, il est indéniable que les idées d'extrême droite infusent largement la société. Il en est de même à l'échelle internationale. Elles se répandent, libérant la parole xénophobe et raciste.

28 Ainsi la rhétorique du « retour à l'ordre », de « la restauration de l'autorité » peuvent rencontrer un certain écho chez les personnels comme chez les parents. Des dispositifs tels que le SNU, classe défense, cadets de la défense participent à la militarisation de la jeunesse dans laquelle l'École est partie prenante.

29 Tous ces aspects confirment bien que pour l'extrême droite, l'École est centrale et doit être à l'image de la société qu'elle prône : autoritaire, inégalitaire et identitaire.

### 30 - INFLATION ET URGENCE SALARIALE

31 Dès 2021, en raison de la crise Covid, on a assisté à une poussée inflationniste qui s'est accentuée avec la guerre en Ukraine. En effet, ce conflit a aggravé la crise de l'énergie et mis en lumière les conséquences du sous-investissement dans la maintenance des réacteurs nucléaires et le retard français sur les énergies renouvelables.

32 Par ailleurs, le système capitaliste a toujours engendré des « profiteurs de guerre » et la libéralisation du marché européen de l'énergie a fait exploser les prix. Les coûts de l'énergie combinés, parfois, à des spéculations, ont donc généré une inflation rarement atteinte.

33 Cette forte poussée inflationniste a remis la question salariale au cœur des attentes et revendications des salarié·es.

34 Face à cela, le patronat comme le gouvernement se sont obstinés à refuser d'aligner les salaires sur les prix à la consommation, prétextant une inflation transitoire. La perte du pouvoir d'achat est devenue une réalité et dans de nombreux secteurs, se mobiliser pour demander des augmentations de salaires, une évidence.

35 Dans la Fonction publique, en juillet 2022, les agent·es se sont vu accorder 3,5% d'augmentation du point d'indice puis 1,5% en 2023. Avec un point d'indice gelé pendant plusieurs années, cette augmentation restait largement insuffisante, ne résorbant, par ailleurs, même pas l'inflation des mois précédents.

36 Des journées de grève interprofessionnelles à l'appel de la CGT ont connu des succès relatifs. La Fonction publique a globalement répondu à ces appels, tandis que le secteur privé a préféré miser sur des luttes locales et sectorielles au moment des NAO.

### 37 - URGENCE CLIMATIQUE

38 Le dérèglement climatique, après avoir été longtemps une notion abstraite, est devenu réalité avec notamment une accélération de phénomènes climatiques extrêmes. Le pouvoir macroniste a feint de se préoccuper de cet enjeu central sans y mettre les moyens : le ministère de la Transition Écologique a vu son budget largement amputé ce qui est un renoncement face à certains lobbys industriels ou agricoles.

39 La CGT a, depuis le 53<sup>ème</sup> congrès et malgré son départ du collectif "Plus jamais ça", réaffirmé sa volonté de prendre en compte la question environnementale, question dont elle avait commencé à s'emparer lors du mandat précédent. Même si des divergences d'appréciation demeurent, la CGT sait que cette question, par ailleurs très prégnante dans la jeunesse, doit désormais être une ligne directrice.

40 L'Éducation a, en revanche, pris un retard considérable, dans la prise en compte de l'urgence climatique. Certains établissements ou écoles et services sont de véritables passoires thermiques et les personnels sont contraints

parfois de travailler dans des conditions dégradées. Sans compter les conditions d'étude des élèves qui sont très dégradées quand les températures sont trop élevées ou trop basses.

41 Le ministère, dans le cadre de la F3SCT, a lancé des groupes de travail sur le bâti scolaire, déclinés dans les académies et dans lesquels sont traités plusieurs aspects comme la rénovation thermique et les problématiques d'amiante. Cette volonté du ministère de prendre en charge ces problématiques reste souvent au stade de simples préconisations et ne s'accompagne d'aucune subvention de l'État aux collectivités territoriales en charge du bâti scolaire, ou de ligne budgétaire ministérielle pour les bâtiments des DSDEN ou rectorats.

## 42 - L'URGENCE DE LA PAIX

43 C'est dans un état de sidération que la population, en France, a découvert en mars 2022 l'attaque de l'Ukraine par la Russie. Cette guerre s'est installée dans la durée avec un bilan humain accablant. Les conséquences sont aussi environnementales et économiques y compris sur les autres États.

44 La CGT a condamné l'invasion comme toutes les agressions impérialistes, d'où qu'elles viennent, de l'Occident comme de la Russie et a exigé un cessez-le-feu et le retour à la paix, ne déviant pas, ainsi, de sa ligne internationaliste.

45 Suite à l'attaque du Hamas du 7 octobre 2023, le gouvernement d'extrême droite israélien s'est lancé dans un déchainement de violence aveugle contre la population de Gaza.

46 La CGT a immédiatement condamné l'action criminelle du Hamas et la réponse militaire d'Israël. Elle a rappelé la nécessité d'en finir avec le conflit par le respect de la souveraineté du peuple Palestinien.

47 Malheureusement, le gouvernement Israélien a profité de la complicité ou de la complaisance occidentale pour accentuer sa politique de colonisation meurtrière en Cisjordanie et pour faire subir à Gaza un déferlement de violence, bombardant sans cesse toute la zone provoquant ce qui a tout d'un génocide.

48 En France, de nombreuses manifestations appelant à un cessez-le-feu immédiat et permanent ont été organisées à l'appel de plusieurs organisations dont la CGT. Ces mobilisations se sont maintenues dans le temps en soutien au peuple palestinien mais n'ont pas réussi à faire le plein et ont été reléguées au second plan, du fait de la situation politique en France.

49 Le traitement médiatique et politique de l'opposition à la politique israélienne a nui à la mobilisation ; les procès en antisémitisme et/ou apologie du terrorisme étant utilisés pour museler symboliquement, voire judiciairement, les critiques les plus vives contre la politique israélienne.

50 La CGT n'a pas été épargnée avec la condamnation scandaleuse de notre camarade Jean-Paul Délescaut, secrétaire général de l'UD 59.

51 Après une surenchère guerrière d'Israël ouvrant de nouveaux fronts au Liban, en Syrie, au Yémen et contre l'Iran, générant une poudrière au Moyen-Orient, un cessez-le-feu signé, début 2025, après 15 mois de guerre, a amorcé des espoirs de répit pour la population palestinienne. Mais rien ne sera réglé tant que le peuple palestinien ne verra pas reconnu son droit à un État.

52 Ce conflit montre à quel point les pays impérialistes, Etats-Unis en tête, ont soutenu pour des raisons économiques et géopolitiques la politique criminelle d'Israël.

53 La montée de l'impérialisme, conjuguée à l'accès au pouvoir de l'extrême droite dans de nombreux pays et l'accroissement des crises économiques, sociales et climatiques font peser de lourdes menaces sur la paix.

## 54 - RÉFORME DES RETRAITES

- 55 « C'était dans son programme ! ». Tel a été le leitmotiv de toute la Macronie qui a tenté pendant des mois de justifier la contre-réforme des retraites prévoyant l'allongement de la durée de cotisation et le recul de l'âge de départ à 64 ans.
- 56 Dès la présentation du projet par E. Borne, le 10 janvier 2023, la CGT s'est mobilisée contre ce projet. L'objectif a été, tout d'abord, d'aller au contact des salarié-es pour gagner la bataille des idées.
- 57 Si ce long mouvement de grèves et mobilisations n'a pas permis le retrait du projet Macron, il a permis un niveau de protestation inédit et a marqué fortement les esprits. (voir le texte voté en CNU de mars 2024)

## 58 **DANS L'ÉDUCATION NATIONALE : ENTRE PERTE D'ATTRACTIVITÉ ET PERTE DE SENS**

### 59 **- CONTEXTE DE CASSE DES SERVICES PUBLICS ET CASSE DES STATUTS DE LA FP**

- 60 La politique libérale menée par les gouvernements successifs s'est traduite par un sous-financement récurrent des services publics, dégradant ainsi les conditions de travail des agent-es et détériorant les services rendus à la population, en particulier sa frange la plus défavorisée.
- 61 Le gouvernement d' E. Macron a parachevé le « détricotage » du statut de la Fonction publique (avec la Loi de la Transformation de la Fonction Publique de 2019) et priorisé une prétendue Fonction publique de mission aux dépens de la Fonction publique de carrière.
- 62 Avec les élections législatives du printemps 2024 et la fragilisation de la Macronie suite à la dissolution de l'Assemblée nationale, la seconde partie de la réforme Guérini de la Fonction publique, qui avait pour objectif de fragiliser un peu plus les statuts, n'a pour l'instant pas pu être menée à son terme. G. Kasbarian, successeur de S. Guérini, s'est empressé de suspendre cette réforme pour mieux faire accepter sa politique de suppression de postes, mais également celle de santé et de prévention s'attaquant directement aux fonctionnaires (jours de carence supplémentaires, diminution des indemnités...).

### 63 **- UNE IDÉOLOGIE RÉACTIONNAIRE À L'ŒUVRE**

- 64 La réforme de la voie professionnelle a été une autre source d'inquiétude dans notre secteur, déjà bien ébranlé par la réforme précédente sous JM. Blanquer. Celle-ci va de nouveau accentuer le tri social et remet en cause la qualification en baissant les heures d'enseignement au profit de la formation en entreprise.
- 65 A la rentrée 2023, Gabriel Attal, alors ministre de l'Éducation nationale s'est fait le relais de l'idéologie réactionnaire, en matière d'éducation, en multipliant les annonces : interdiction de l'abaya, généralisation du SNU, expérimentation de l'uniforme, Chocs des savoirs et tri des élèves dès le collège... Ces dispositifs accentuent le fantasme d'une école passéiste, réactionnaire et élitiste.
- 66 Les groupes de niveau, mesure phare du Choc des savoirs, symbolisent le séparatisme au collège (mettant à mal au passage le Collège unique) avec, en prime, une désorganisation totale des services, la menace sur les dédoublements, options ou projets de remédiation.
- 67 Les autres mesures, comme la labellisation des manuels scolaires et les prépa-secondes ont généré crispation et rejet de la part d'une grande partie des personnels, des parents d'élèves et des organisations syndicales.
- 68 Devenant Premier ministre en janvier 2024, Gabriel Attal cède sa place à Amélie Oudéa Castéra. Très vite, la ministre a multiplié les dérapages et dénigré l'École publique au profit de l'École privée.
- 69 Conditions de travail toujours dégradées, salaires insuffisants, réformes néfastes pour les élèves, dernières mesures du Choc des Savoirs et mépris à l'égard des personnels et de l'institution... C'est dans ce contexte que l'intersyndicale a appelé à une journée de grève dans l'Éducation le 1<sup>er</sup> février 2024.
- 70 Si la généralisation de la grève n'a pas été obtenue, au-delà de la lutte spécifique du 93 pour un plan d'urgence, elle a permis d'obtenir des inflexions, certes très insuffisantes, de la nouvelle ministre Belloubet et a retardé certaines mesures, bien aidée par la dissolution il est vrai.

71 **- PROPOSITIONS DE REVALORISATIONS : UNE ARNAQUE (OU BEAUCOUP DE BRUIT POUR RIEN)**

72 Dès les premières semaines de sa prise de fonction, à la rentrée 2022, Pap Ndiaye avait exprimé sa volonté de répondre à la perte d'attractivité des métiers de l'Éducation.

73 Dans un contexte d'inflation et d'aggravation de la crise du recrutement dans l'Éducation, les personnels subissant le déclassement, la fatigue, et parfois l'amertume, ont exprimé des attentes fortes qui ont été vite déçues.

74 Malgré la revalorisation de la prime d'attractivité en 2023 et de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, la baisse du nombre de candidat·es aux concours d'enseignant·es (mais aussi d'autres catégories de personnels) s'est confirmée sur les 3 ans.

75 La seule « revalorisation » proposée par le ministère a correspondu, à la rentrée 2023, à la mise en place du Pacte, rémunération supplémentaire en contrepartie de missions supplémentaires pour les personnels enseignants, dont le remplacement courte durée (RCD). Pour les autres catégories de personnels, les revalorisations indemnitaires sont passées par exemple par le biais de l'IFSE, et ont vite été jugées insuffisantes par les personnels concernés.

76 Elles ont très vite instauré des différences entre les académies et les filières. S'ajoute à cela la surdité du ministère quant à l'octroi du CTI ( ou prime Ségur) pour les personnels sociaux.

77 **- MORAL EN BERNE**

78 Dans notre secteur, le protocole sanitaire à l'école instauré lors du Covid, a perduré jusqu'à l'automne 2022 et s'est greffé à des conditions de travail déjà très dégradées. Dès le premier trimestre de l'année scolaire, les collègues étaient déjà exténué·es. Les effets des réformes des lycées se sont fait sentir, et, dans le 1<sup>er</sup> degré, la perspective de la Loi Rihac a pesé chez les collègues.

79 Pour les autres catégories, il s'agit toujours de travailler plus avec moins d'effectifs. La valse des ministres ( 5 ministres en 18 mois) a de plus généré de l'exaspération chez nombre de collègues, s'ajoutant à une perte de sens du métier de plus en plus développée.

80 S'ajoutent à cela, des collègues maintenu·es dans la précarité comme les AESH ou AEd qui bien que mobilisé·es à plusieurs reprises, n'ont pas vu leurs conditions de travail s'améliorer. Quant à la perspective d'un vrai statut, rien de très enthousiasmant pour le moment puisque seuls un CDI pour les AEd au bout de 6 ans d'ancienneté et une CDIisation pour les AESH ayant 3 ans d'ancienneté ont été instaurés. On est loin des revendications que nous portons pour ces personnels.

81 C'est dans ce contexte que Dominique Bernard est assassiné le 13 octobre 2023, soit trois jours avant l'anniversaire de la mort de Samuel Paty. Cette violence terroriste qui a une nouvelle fois visé l'un de nos collègues sur son lieu de travail est un choc absolu qui a plongé la profession dans un état de sidération et d'anxiété. C'est bien l'École et nos métiers qui ont été ici ciblés. Instrumentalisant ce drame, le ministre Gabriel Attal a multiplié les annonces et interviews prônant le tout sécuritaire : stratégie tout autant inefficace que contre-productive.

*# Fin de la partie amendable du rapport d'activité #*

## II. LES RÉPONSES ET LES RÉSISTANCES À LA POLITIQUE RÉACTIONNAIRE.

**(partie non amendable)**

### **- LA CGT ÉDUC'ACTION À L'OFFENSIVE CONTRE LES ATTAQUES SUCCESSIVES DU GOUVERNEMENT**

De 2021 à 2023, années marquées par une hausse de l'inflation, où la question salariale est devenue prégnante, la CGT Éduc'action a relayé largement les appels à la grève interprofessionnelle et à organiser des HIS en s'appuyant sur le matériel que notre Union a produit : communiqués, tracts dans lesquels était mis en exergue la perte de pouvoir d'achat que connaissent les personnels, le piège de l'indemnitaire et la précarité institutionnelle à travers certaines catégories comme les AESH et les AEd.

Dans notre secteur, la CGT Éduc'action a immédiatement exprimé son opposition farouche au Pacte mis en place dès 2023. Ce dispositif qui n'est pas une revalorisation indiciaire pour tou·tes, s'apparente à du « travailler plus pour gagner plus », accentue les inégalités (notamment celles femme-homme) et fragilise les collectifs de travail en instaurant de la concurrence entre les collègues. C'est pourquoi, la CEX a voté contre notre participation aux discussions qui se sont étalées sur plusieurs mois et pour un appel aux collègues à ne pas signer le Pacte.

### **- UN TRAVAIL EN INTERSYNDICAL QUI S'EST RENFORCÉ**

La période de la crise sanitaire et l'autoritarisme de JM. Blanquer ont été plus qu'éprouvants pour les personnels. C'est pourquoi l'intersyndicale a décidé d'un appel à la grève le 13 janvier 2022. Cette journée a été marquée par une forte mobilisation obligeant le gouvernement à recevoir en urgence l'intersyndicale et à céder sur la distribution supplémentaire de masques FFP2. Ce premier recul était pour nous loin d'être suffisant et nous avons appelé dès la semaine suivante, avec la FSU et SUD, à une autre journée de grève.

Même si des divergences de stratégies sont quand même apparues durant cette période avec, par exemple, le SNIUPP qui restait sur l'angle purement santé alors que la CGT Éduc'action (rejointe en cela par l'UNSA) mettait davantage l'accent sur la dégradation des conditions de travail, nul doute qu'à partir de cette période, les liens dans l'intersyndicale se sont resserrés.

Sur la réforme des retraites, la FSU a tenu à poser une date spécifique dans l'Éducation en janvier sans attendre la décision d'une date des confédérations. Cette date s'est donc retrouvée placée une semaine avant la première journée de grève posée par une intersyndicale interprofessionnelle large, le 19 janvier. Aucune des OS de l'Éducation n'a donc souhaité s'associer à cette journée proposée par la FSU. Cette première date interprofessionnelle a été une première étape d'une mobilisation exceptionnelle, traduisant un rejet très fort de la population pour cette réforme.

Durant cette mobilisation, la CGT Éduc'action s'est efforcée de produire régulièrement du matériel afin de mobiliser les collègues, en reliant notamment la question des retraites à la question salariale.

Très vite la CGT Éduc'action, dans sa communication, a appelé à mettre la question de la reconduction en débat. Pourtant dans notre secteur, si quelques-unes des journées nationales ont été bien suivies, force est de constater que les personnels sont restés globalement en retrait. Les AG de secteur qui ont pu être organisées, et très localement, n'ont pas connu le succès attendu. La forte mobilisation contre ce projet n'a pas permis une issue victorieuse. Afin de renforcer notre syndicalisme et notre action syndicale, la CGT Éduc'action a tenu à faire l'analyse de notre stratégie de lutte et a adopté un texte de synthèse lors du CNU de mars 2024.

L'intersyndicale de l'Éducation s'est aussi emparée de la journée de grève du 5 décembre 2024 à l'appel de l'intersyndicale de la Fonction publique. Les personnels de l'Éducation ont formé le gros du bataillon de cette journée, scandalisés par les propositions de Kasbarian mais aussi par un ras-le-bol face au mépris affiché par ce gouvernement envers tous les personnels de l'Éducation.

À travers cette intersyndicale, la CGT Éduc'action a pu se retrouver sur des positions similaires avec la FSU et SUD, tout en constatant aussi des désaccords dans la stratégie des luttes. C'est dans ce contexte et de par nos textes d'orientation de congrès, que le travail avec la FSU s'est poursuivi avec des discussions au niveau confédéral sur le rapprochement entre nos 2 organisations, sans toutefois que l'UNSEN y soit associée. Des actions locales ont pu être mises en œuvre en réponse à nos orientations, dans certains SDEN s et académies.

### **- LA MOBILISATION CONTRE LA RÉFORME DE LA VOIE PRO**

La CGT Éduc'action et le pôle voie pro ont produit un certain nombre de matériels afin d'aider les camarades dans les académies à animer des HIS ou journées d'étude. L'intersyndicale (toutes les OS sauf la CFDT) a appelé à une journée de mobilisation et de grève le 18 octobre 2022, journée qui s'est avérée un franc succès puisque la grève a été largement majoritaire dans les lycées professionnels. En 2023, d'autres journées de grève ont été lancées par l'intersyndicale voie pro avec des succès corrects dans l'ensemble mais le rapport de force est resté insuffisant pour faire plier le gouvernement, d'autant qu'E. Macron, par ses déclarations diverses, a montré sa volonté d'aller au bout de sa réforme.

### **- LA MOBILISATION CONTRE LE CHOC DES SAVOIRS**

Toute l'intersyndicale (sauf le SNALC) a décidé d'une journée de grève et manifestation pour s'opposer aux mesures du Choc des savoirs, en particulier les groupes de niveau. Cette journée de grève du 1<sup>er</sup> février a été un succès et la CGT Éduc'action a appelé, avec le SNES et SUD, à une nouvelle journée de grève dès la semaine suivante. La stratégie a été de maintenir la pression dans la perspective des journées interprofessionnelles du mois de mars avec reconduction partout là où c'était possible.

Même si la ministre Oudéa Castéra a finalement dû céder sa place à Nicole Belloubet et même si son départ est à mettre au crédit de la mobilisation, la politique de classe dans l'Éducation n'a pas été, de toute évidence remise en cause. Devant le rejet du Choc des savoirs et les mobilisations, le ministère a changé de termes pour édulcorer son projet, parlant parfois juste de groupes ou groupes de besoin mais le fond idéologique du Choc des Savoirs reste le même et demeure inacceptable.

La CGT Éduc'action, en intersyndicale, a été la seule à appuyer pour de nouvelles mobilisations en juin. Le rejet du Choc des savoirs est, malgré tout, resté bien ancré dans l'esprit des collègues et localement, par le biais des CA, certaines équipes ont tenté de contourner l'idéologie de ces groupes et sont parvenues à ce que soient mis en place des groupes hétérogènes et non plus des groupes de niveau. La CGT Éduc'action ne peut se satisfaire de cette situation qui reste très localisée et donc inégalitaire.

### **- LE CONGRÈS CONFÉDÉRAL**

En 2023 a eu lieu le congrès confédéral. Le nombre de délégué-es de la CGT Éduc'action a été important. La candidature de Marie BUISSON, une camarade de notre champ professionnel, validée à la CEC, n'a pu aboutir, dans un congrès où les échanges ont été tendus voire violents et où la démocratie a été bafouée. C'est d'autant plus regrettable que l'expérience d'un congrès confédéral est généralement formatrice pour les militant·es.

Par ailleurs, la préparation en amont du Congrès a parfois généré des tensions avec notamment l'UFSE, de par un fonctionnement qui nous est apparu discutable en termes démocratiques. Ces dysfonctionnements ont, par ailleurs, posé des problèmes lors de l'accord PSC. Depuis, l'UFSE a mis en place une commission sur la vie démocratique qui, dans l'optique du son prochain congrès, a émis des propositions de clarification et d'amélioration de la transparence concernant le double rôle de l'UFSE, à la fois fédération des syndicats affiliés directs et outil de coordination des autres syndicats de l'État.

L'UFSE a également un peu plus sollicité ses composantes et nos rapports avec elle se sont apaisés, même s'il lui faut encore améliorer la communication avec ses composantes et avancer sur les modalités de prise de décisions

démocratiques sur les 3 versants, dans le respect de l'ensemble des syndicats, unions et fédérations de la Fonction publique.

### **- LUTTE ET CAMPAGNE CONTRE L'EXTRÊME DROITE ET SES IDÉES**

Pour la CGT, la lutte contre l'extrême droite a toujours été, et reste, une priorité. La CGT Éduc'action avec l'intersyndicale a signé une tribune qui dénonce la politique prônée par ce parti. Sans être dans la posture « donneur-euse de leçon », il nous a semblé indispensable de faire ce travail d'alerte d'autant plus que de ces idées gagnent du terrain également dans notre milieu professionnel.

Nous sommes intervenu-es en intersyndicale au niveau ministériel concernant les intrusions de "parents vigilants" dans le champ éducatif.

La CGT Éduc'action et ses militant-es sont de plus en plus investi-es dans les collectifs VISA locaux. La CGT Éduc'action a également développé et diffusé dans les syndicats qui en ont fait la demande, une formation intitulée "Combattre les idées d'extrême droite".

À l'issue des élections européennes 2024 et l'arrivée en tête du RN, la CGT Éduc'action s'est interrogée sur la position à tenir pendant la campagne des législatives.

La CEx a débattu d'un appel explicite à voter en faveur du Nouveau Front Populaire.

Un projet de tract étudié lors de la CEx a fait consensus, permettant de souligner l'importance de combattre le RN et ses idées, ainsi que la responsabilité d' E. Macron et de ses prédécesseurs dans la situation. Il y a aussi été mis en avant nos revendications de rupture avec la politique éducative menée, principale responsabilité de notre organisation dans la situation.

L'unité de la CGT est, aujourd'hui et plus que jamais, essentielle dans le combat contre l'extrême droite et le fascisme.

La CEx a finalement majoritairement décidé de ne pas aller au-delà de la formule "Il y a urgence... à ne pas reconduire la Macronie, à empêcher l'arrivée du RN", les SDEN ayant fait le choix d'appeler à voter explicitement pour le Nouveau Front Populaire, pouvant à loisir modifier le tract national dans ce sens.

### **- SIGNATURE DES ACCORDS TÉLÉTRAVAIL ET PSC (PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE)**

La CGT Éduc'action, lors du mandat précédent avait signé l'accord ministériel sur le Plan National d'Action pour l'Égalité Femmes-Hommes.

Durant ce mandat, la CGT Éduc'action a eu à se positionner sur deux projets d'accord ministériels, tous deux déclinaisons d'accords Fonction publique que la CGT avait signés.

#### **Accord Télétravail :**

Après la parution du décret Fonction publique sur le télétravail en 2020, suivi en 2021 par la signature d'un accord Fonction publique par une majorité des OS dont la CGT, il a fallu attendre trois ans pour que le MEN lance les négociations sur la déclinaison dans le ministère et que cette négociation aboutisse à un projet d'accord après une longue période d'interruption des discussions.

Ce projet d'accord était pourtant nécessaire pour mettre en œuvre l'accord Fonction publique dans notre secteur. Ce long délai a été très mal perçu par les personnels concernés qui étaient en attente de la mise en œuvre de l'accord Fonction publique (d'ailleurs, malgré la signature de l'accord en 2023, il reste encore à décliner dans les EPLE et les CIO de certaines académies).

L'essentiel de la négociation a porté sur la définition des catégories de personnels éligibles et sur les possibilités d'améliorer l'accord Fonction publique, tout en évitant des propositions du ministère contraires à l'intérêt des personnels et à nos repères revendicatifs santé et conditions de travail.

Les débats lors de l'examen des repères ont montré toute la complexité de la question du télétravail, à la fois potentielle source de liberté dans l'organisation du travail pour les personnels, mais également potentiel obstacle aux collectifs de travail et au militantisme. Ils ont également permis de souligner que les demandes de télétravail peuvent traduire une volonté d'échapper à la dégradation des conditions de travail dans les services ou à l'éloignement, souvent financièrement pénalisant, du lieu de travail se traduisant par des trajets quotidiens épuisants. Ils ont enfin débouché sur une revendication d'un usage modéré dans le temps du télétravail et d'exiger des garde-fous pour protéger les personnels.

Le collectif administratif-ves, réuni le 21 mars 2023, s'est positionné en faveur d'une signature de l'accord.

Au regard de l'ensemble des éléments présentés, mais également de nos revendications, des améliorations apportées à l'accord Fonction publique et aux attentes des personnels concernés, la CEx a validé la signature de l'accord par la CGT Éduc'action et ainsi la mise en œuvre effective de l'accord Fonction publique dans notre secteur.

### **Accord sur la PSC :**

La gestion du projet d'accord s'est avérée plus complexe pour notre organisation. En effet, les discussions ont été lancées dans chaque ministère pour décliner l'accord Fonction publique État signé à l'unanimité des OS sachant que faute d'accord dans les ministères, l'accord Fonction publique s'appliquait.

Cependant, l'UFSE n'a pas vraiment impliqué ses organisations dans les débats ayant précédé cet accord. Cela n'a donc pas permis de porter les débats au sein de la CGT Éduc'action lors de la signature.

L'accord FP étant acté, la CEx a décidé de la participation de l'UNSEN, avec les organisations de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de Jeunesse et Sport de la FERC, aux négociations en poussant pour un projet d'accord dans nos secteurs, qui serait mieux-disant que celui de la FP.

Par ailleurs fin 2023, le ministère de la Fonction publique a finalement décidé de négocier un accord prévoyance, incluant une modique participation employeur, mais sans caractère obligatoire, permettant la solidarité et une meilleure couverture statutaire, à terme, des CLM et incapacités.

Cette fois, consulté-es suffisamment tôt par l'UFSE, nous avons pu mener le débat en CNU qui a voté majoritairement contre la signature de cet accord prévoyance. Toutefois, la CEx de l'UFSE, au vu des retours de ses organisations, a décidé de signer l'accord prévoyance avec l'ensemble des autres OS de la Fonction publique (sans FO).

Au final, après 15 réunions, un projet d'accord liant complémentaire santé obligatoire et prévoyance facultative a été soumis à l'approbation des 3 CSA. Ce projet s'est révélé être mieux-disant pour les personnels que celui de la Fonction publique grâce à un front syndical uni.

La CEx a donc décidé de le signer, comme l'ensemble des autres organisations (sauf FO), tout en se réservant la possibilité d'y renoncer suivant les conditions de l'appel d'offre et son résultat.

Vue la configuration, au regard des doutes exprimés sur son bien-fondé (outre le fait qu'il reprenait en l'améliorant très marginalement l'accord prévoyance FP rejeté par le CNU), cette décision, plus qu'une validation du principe de l'accord, s'est surtout fondée sur le fait qu'une non-signature n'aurait pas remis en cause l'accord FP (signé par la CGT) qui se serait alors appliqué aux personnels sans les améliorations obtenues par les organisations syndicales de notre secteur.

La vigilance reste de mise, surtout au vu des premiers résultats d'appels d'offre introduisant une startup de proches d'E. Macron dans la PSC de Matignon et du ministère de l'Écologie.

### **III. ACTIVITÉ NATIONALE**

#### **1) UNE FEUILLE DE ROUTE ET DES ÉLÉMENTS DÉJÀ REPÉRÉS EN AMONT DU MANDAT LARGEMENT PRIS EN COMPTE**

##### **(partie non amendable)**

Les conditions très dégradées de la tenue, en visioconférence, du congrès de l'Union nationale de mai 2021 a conduit, en termes d'orientation, à n'examiner et adopter qu'une feuille de route de la direction priorisant les principaux sujets revendicatifs et organisationnels sur la durée du mandat.

Le congrès a en outre pris la décision d'organiser un congrès extraordinaire qui s'est tenu du 28 mars au 1<sup>er</sup> avril 2022 pour étudier les textes d'orientation.

Ce calendrier contraint, ainsi que la tenue des élections professionnelles fin 2022 et les difficultés organisationnelles liées aux restrictions imposées par le gouvernement jusqu'au printemps 2022 dans le cadre de l'épidémie de Covid 19, ont ralenti la mise en œuvre des mesures contenues dans la feuille de route et l'application de la résolution votée au congrès extraordinaire. En conséquence, la commission exécutive de l'Union a proposé, comme le permettent nos statuts, de repousser à 2025 le congrès de l'Union nationale qui devait se tenir en 2024, ce que le CNU de mars 2023 a validé.

Cette année supplémentaire a permis de mettre en œuvre la quasi-totalité de la feuille de route adoptée au congrès, de réaliser des points d'étapes réguliers lors des commissions exécutives et CNU et ainsi de respecter au mieux l'orientation adoptée lors du congrès extraordinaire.

##### **- UN RENFORCEMENT APPARU NÉCESSAIRE DANS CERTAINS SECTEURS SUITE AU CONGRÈS ET AUX ÉLECTIONS**

Les débats de congrès ont permis de cerner des difficultés d'organisation et/ou revendicatives dans certains secteurs. Si la nouvelle direction a travaillé à régler au mieux ces difficultés, elles avaient été en grande partie analysées par la direction sortante et prises en compte dans la proposition d'organisation du futur bureau de l'Union. Cependant, le report d'un an du congrès (dû aux confinements) a retardé leur prise en compte, ce qui a malheureusement pu conduire à des tensions au sein de l'organisation sur certains sujets.

De fait, une vraie réflexion en début de mandat sur la répartition des décharges attribuées à l'Union nationale a été menée afin de permettre un rééquilibrage entre les pôles et collectifs au « détriment » (très relatif) du pôle EP, du pôle École et des élu-es paritaires dont le nombre et l'activité ont chuté suite à la loi de transformation de la Fonction publique (dont nous exigeons toujours l'abrogation).

##### **Création d'un pôle AESH et renforcement du collectif d'animation**

Depuis le vote de la création d'un pôle AESH au dernier congrès et l'entrée de camarades AESH à la commission exécutive nationale, le travail a pu se renforcer concernant cette catégorie de personnels qui représente le 3<sup>ème</sup> « corps » du MEN après les PE et les certifié-es. Des fiches pratique dites « militantes » ont été produites pour aider au travail syndical. La CGT Éduc'action a été motrice au sein de nombreuses intersyndicales notamment pour inscrire des journées d'action. Le pôle s'est impliqué dans tous les groupes de travail ministériels afin de porter nos revendications. Un seul pôle en présentiel a pu être réuni, cependant nous avons pu tenir en moyenne 2 pôles en visio par an. Le groupe d'animation couvre une bonne partie du territoire, chaque camarade apportant son expertise dans le respect des disponibilités de chacun-e. Enfin, un module de formation en constante évolution est proposé et il est important de souligner que beaucoup de départements ou académies sont

désormais autonomes pour l'organisation de formations en local. Il semblerait que toute cette activité du pôle ait contribué à développer la syndicalisation des AESH.

### **Un travail d'intégration de camarades AEd dans le travail du collectif Vie scolaire**

Concernant les AEd, plusieurs visios ont permis de premiers échanges entre camarades : partager et répondre à leurs problématiques, faire le point sur leurs besoins, mutualiser les pratiques et les campagnes syndicales... En plus des réunions annuelles regroupant AEd et CPE, nous avons pu constituer en 2024 un collectif d'animation de 4 AEd ayant déjà une implication dans leur syndicat. Ce collectif se réunit une fois par trimestre afin de construire des campagnes nationales et des outils de défense des AEd, renforcer la syndicalisation et la structuration locale de cette catégorie de personnels...

Concernant les CPE, nous avons constitué en 2023 un groupe d'une dizaine de camarades qui se retrouvent une fois par trimestre pour échanger sur leur métier et produire des fiches outils : éléments de droit sur le métier, revendications et vision du métier pour la CGT Educ'action.

### **Une meilleure prise en compte des problématiques Santé et conditions de travail**

Le grand changement pour le national, mais aussi dans les académies, a concerné le nombre de nos sièges en CSA et plus particulièrement en FS-SSCT au regard des nouvelles règles. Au niveau national, notre arrivée dans cette instance a augmenté le travail du BU, mais aussi celui du collectif Santé et Conditions de travail. C'est pourquoi, assez rapidement, avec la FERC, nous avons pu organiser des formations en direction des mandaté-es. La plupart ont pu être formé-es dans le cadre de la formation obligatoire prise en charge financièrement par l'employeur. Nous avons aussi pu tenir une réunion en visio rassemblant plus de 40 camarades après 2 ans d'expérience dans cette instance. Cela devrait aboutir à un guide du ou de la mandaté-e (questions, stratégies, droits..) ainsi qu'à une procédure de remontée des informations vers le national pour avoir plus d'efficacité au niveau ministériel.

Un cycle de travail autour du bâti scolaire a été engagé au niveau ministériel (isolation phonique, thermique, qualité de l'air, accessibilité, équipements sportifs...). Le groupe de travail sur l'amiante a fait l'objet d'une grande attention, avec l'aide d'un camarade CGT Finances publiques (expert en la matière). La CGT Educ'action a grandement contribué à un travail de fond en intersyndicale et compte bien poursuivre.

Au-delà de ces aspects, le collectif a répondu aux demandes de formations délocalisées pour des stages de base Santé et Conditions de travail qui se révèlent en général être de bons viviers de syndicalisation. Le vote de repères revendicatifs est apparu comme urgent suite à la période que nous venions de traverser. Ces derniers ont pu être présentés et validés au cours de ce mandat. Enfin, le collectif poursuit un travail de production de guides pour accompagner l'activité syndicale dans le domaine de la santé (droit de retrait, droit d'alerte DGi, Médecine de prévention, accidents du travail/maladie professionnelle). Ces guides ont été envoyés dans une lettre électronique nationale qui a été fort appréciée. D'autres guides sont en cours de rédaction.

### **Une réorientation du travail du pôle École pour mieux outiller les syndicats**

Le congrès de 2021 a souligné la nécessité de poursuivre le travail de syndicalisation, de développement du Premier degré au sein de l'UNSEN, de constitution de collectifs de travail dans les départements, pour renforcer notre présence dans ce corps de plus de 400 000 personnels.

Pour y parvenir, commande est faite de réorienter le travail du groupe national afin de produire davantage des documents, fiches et guides facilement utilisables par les SDEN. Ainsi, le « Petit cahier », outil de synthèse de productions idéologiques, revendicatives et pédagogiques, a été mis en sommeil au profit de productions plus

pragmatiques et pratiques. Malgré tout, la production de supports techniques étant engagée, la production d'un outil de synthèse et de réflexion est à nouveau mise en discussion à la fin de ce mandat.

Le groupe national s'est attaché à produire des guides « intemporels » sur les droits-obligations, sur le remplacement, sur l'égalité professionnelle (important dans un corps très largement féminisé)... Un guide « Salaires » n'a malheureusement pas pu être finalisé car les différentes modifications de grilles et primes nous ont amené à surseoir à cette publication. De même, un guide « métier-professeur·e des écoles » est en cours de constitution en lien avec le secteur juridique. Un guide concernant les mutations nationales a été édité annuellement et diffusé à tous les personnels et dans les SDEN. Alors qu'il était isolé auparavant, il est, depuis l'année 2023-2024, intégré en encart au Guide Mutations, au même titre que celui du Second degré.

Parallèlement à ces productions, des fiches thématiques ont été réalisées sur le droit de grève, le dépôt de préavis locaux, les obligations réglementaires de service, les réunions d'information syndicale... Une fiche sur les ordres de mission doit également être éditée d'ici la fin du mandat. Un travail très conséquent pouvant être appelé FAQ est en cours afin de constituer un corpus de réponses à des questions récurrentes posées sur la liste de discussion nationale (outil indispensable à la mutualisation du travail militant et très utilisé). Ce travail permettrait de renvoyer les camarades à cette FAQ pour gagner en vitesse et efficacité.

Face à la conséquente et incessante offensive contre nos métiers, le groupe national a été très sollicité afin de produire des analyses des contre-réformes, des tracts explicatifs-revendicatifs ; on pourra souligner le travail fait sur la direction d'école et la loi Rilhac, les évaluations nationales, les évaluations d'école, les nouveaux programmes, le Choc des savoirs et le Pacte notamment... Face à l'explosion de la précarité dans le Premier degré, le groupe national s'est appliqué à traiter, en collaboration avec certains SDEN impliqués sur la question et le collectif non-titulaires, cette question des contractuel·es.

Lors du mandat, et face à la situation dégradée de la prise en charge des élèves en difficulté, le groupe national a participé activement au travail du Collectif national RASED, avec la présence de deux camarades. Ce travail est d'autant plus indispensable que l'analyse de la situation portée par la CGT Educ'action (perte de sens des métiers, changement des missions, amalgame entre difficultés et handicap...) depuis des années est désormais reprise par les associations professionnelles.

La question de l'inclusion scolaire a pris énormément d'importance au cours de ce mandat, notamment à cause de la politique institutionnelle et de ses conséquences sur le travail des personnels et la scolarisation des élèves. Historiquement attaché à cette question, le groupe national a travaillé à la prise en compte à la fois des attentes des personnels, mais également de celles des SDEN. La question est revenue régulièrement lors des débats de pôles nationaux, mais également dans les productions et les formations délocalisées. Soucieux·euses de profiter de notre identité interprofessionnelle, un travail très approfondi est en cours de réalisation avec l'UFAS CGT (Action Sociale présente dans les établissements médico-sociaux) afin de produire un document dressant l'état des lieux et de construction de revendications communes. Dans le même temps, une formation sur la question de l'inclusion est en cours de finalisation et sera proposée dès le printemps 2025 aux syndicats départementaux et aux académies. L'idée est de présenter clairement la question de la prise en charge des élèves en situation de handicap et de porter des réponses utiles aux personnels et aux élèves, mais également d'affiner et de faire évoluer nos revendications sur la question, et ce de façon transversale à tous les métiers et corps.

Soulignons aussi que lors de notre mandat et face à la politique d'E. Macron, le travail intersyndical a été très important et que le Premier degré de la CGT Educ'action est désormais bien plus considéré (notamment par le SNUipp qui nous sollicite davantage).

Pendant ce mandat, le groupe national a cherché à communiquer régulièrement avec les personnels par l'intermédiaire de lettres électroniques nationales.

Si cela a été compliqué sur le début du mandat, une attention a été portée depuis deux ans afin de produire une lettre par période et selon l'actualité. Elle permet, entre autres, de partager notre document de syndicalisation.

Les élections professionnelles (voir l'analyse par ailleurs) ont été l'occasion pour la CGT Éduc'action de gagner un siège en CAPD (95) et de maintenir leurs sièges existants (06, 92, 35, 76). Elles ont surtout permis à un grand nombre de SDEN de faire leur entrée dans les CSA départementaux, progression très importante car elle permet désormais de participer activement aux opérations de carte scolaire. Afin d'outiller au mieux les camarades qui découvrent l'exercice, une première journée de formation a été organisée par le groupe national (octobre 2024) et a rassemblé une trentaine de camarades. Le travail en ce sens a vocation à être poursuivi et complété par des publications régulières.

La question de la formation s'est retrouvée au cœur du mandat puisqu'elle a été relancée auprès des SDEN et UASEN. Le groupe national s'est attaché à construire une trame de formation, ajustable aux demandes locales pour « coller » à leurs attentes et objectifs, et à la diffuser le plus possible pour outiller les camarades sur toutes les questions relatives au Premier degré (carrière, salaires, droits, obligations, revendications, construction de collectif...). Sur l'année 2023-2024, 4 camarades ont dispensé 7 formations et sur l'année 2024-2025, c'est au moins 11 dates prévues.

### **La volonté de prendre en compte l'ensemble des catégories de personnels ATSS**

- ✓ Pôle personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé

Dans tous les collectifs du pôle, il y a eu de nombreuses productions écrites envoyées de façon conjointe aux SDEN et aux personnels via les lettres OSTIC. Des journées de formation ou de rencontre se sont également déroulées dans les académies suivant les demandes. Les collectifs se sont réunis avec des rythmes différents suivant l'actualité (institutionnelle ou non) dans chaque filière. Le plus souvent une fois par trimestre. Il n'y a pas de distinction entre les personnels titulaires ou contractuels. Au cours du mandat, les différents collectifs ont constaté une large dégradation des conditions de travail et la baisse de l'attractivité des postes hors enseignement, avec un déroulement de carrière quasi inexistant et le gel du point d'indice.

À chaque journée de mobilisation, qu'elle soit en lien avec l'Éducation nationale, la Fonction publique ou l'interpro, les communications du pôle ont pris leur place dans les envois nationaux. Les différents collectifs sont également sollicités très largement pour répondre à des problématiques individuelles remontées au niveau national. Chaque collectif a participé aux groupes de travail ministériels sur les différentes évolutions du régime indemnitaire (RIFSEEP), sur les évolutions informatiques telles que l'application LIEN et le logiciel Op@le et sur le cadre de gestion national des contractuel·les ATPSS. Le pôle est présent dans le journal national « Perspectives ». Il a également produit une tribune dans le journal « Après-demain » de la LDH sur la « situation des personnels non-enseignants ». Le pôle a participé à la rédaction de la partie Télétravail des repères Travail santé adoptés en CNU.

Le travail en intersyndicale s'est maintenu suivant les mobilisations. Il s'est développé au niveau du collectif des personnels administratifs face aux dégradations des conditions de travail liées au logiciel Op@le dans les EPLE et au niveau du collectif assistant·e social·e, pour l'attribution du complément de traitement indemnitaire accordé au moment du Covid.

- ✓ Collectif des personnels administratifs

Au cours du mandat, un groupe d'animation a été mis en place grâce à l'arrivée de 2 nouveaux camarades au sein du collectif. Cela a permis un travail plus soutenu sur les suivis des différents groupes de travail ministériels, notamment l'accord sur la mise en place du télétravail et le déploiement des nouveaux logiciels (RenoRH, Op@le). Des productions écrites sur des thèmes identifiés (syndicalisation des personnels administratifs, temps de travail, conditions de travail) ont été faites. Un travail transverse a également débuté avec le pôle 1<sup>er</sup> degré (secrétaire de circonscription). Sur ce mandat, le collectif a participé à une audience au Sénat (commission des

finances) pour un rapport « Les personnels administratifs : rouages essentiels mais méconnus de l'Éducation nationale ».

✓ Collectif des Ingénieur·es, technicien·nes, adjoint·es techniques recherche et formation

Il a élaboré les listes des personnels ITRF et la propagande au moment des élections professionnelles en concertation avec la FERC SUP. Depuis les élections 2022, la CGT Educ'action n'a pas d'élue dans les CAPN.

✓ Collectif des Personnels des services sociaux

Le collectif des personnels sociaux des 3 services sociaux de l'Éducation nationale est toujours très actif. Il représente maintenant 24 AS en activité et 3 AS à la retraite. Les 3 services sociaux sont présents : en faveur des élèves, des étudiant·es et des personnels. Onze académies sont représentées (Créteil, Paris, Versailles, Toulouse, Montpellier, Aix-Marseille, Rennes, Nancy-Metz, Normandie, Grenoble, Bordeaux). Le collectif se réunit plusieurs fois par an soit en présentiel soit en visio.

Les 2 référentes nationales ont continué leur travail individuel et collectif auprès des collègues de toutes les académies qui sollicitent le syndicat, mais également la production d'articles, tracts et lettres OSTIC. La représentation au ministère et le travail avec l'intersyndicale sont également des activités importantes et régulières.

La syndicalisation chez les personnels sociaux est régulière et le nombre d'adhérent·es augmente chaque année, et ce dans plusieurs académies.

Pour le Service Social en Faveur des Élèves, la période a été marquée par l'obtention de la prime REP+ (action en justice de la CGT Educ'action et décision favorable du Tribunal administratif 93 pour les ASS en 2020). Le combat continue, la CGT Educ'action accompagne les collègues dans leurs démarches pour obtenir la rétroactivité de la prime REP+.

L'année 2022 a été essentiellement consacrée au travail sur les élections professionnelles 2022 avec le collectif : élaboration de la profession de foi et du tract des AS/CTSS/INFENES. Ce travail est particulièrement à souligner car une toute nouvelle CAPA regroupe désormais personnels sociaux (assistant·es et les conseiller·ères techniques de service social) et infirmier·ères.

L'année 2024 a été marquée par la mobilisation massive des personnels sociaux à plusieurs reprises afin d'obtenir une revalorisation indiciaire, le CTI Ségur II et la grille de catégorie A type. Une simple revalorisation indemnitaire a finalement été obtenue, le ministère fermant la porte à toute revalorisation indiciaire.

✓ Collectif des Infirmier·ères

Concernant le corps infirmier, la syndicalisation était quasi inexistante à la CGT Educ'action. Depuis les élections professionnelles de 2022, une nouvelle CAPA réunit les assistant·es et les conseiller·ères techniques de service social, ainsi que les infirmier·ères. De ce fait, un travail syndical a été commencé auprès des infirmier·ères depuis septembre 2022. Les référentes nationales des personnels sociaux ont pris en charge cette activité. Elles ont développé cette activité syndicale à travers leur présence aux différentes réunions au ministère et avec l'intersyndicale, la production de lettres OSTIC, et le lien direct sur le terrain avec les infirmier·ères. La syndicalisation de ce corps est par conséquent en augmentation.

### - UN FORT INVESTISSEMENT DANS LE SECTEUR VIE SYNDICALE ET FORMATION

L'ouverture du champ de syndicalisation avec la transformation du SNETP CGT en Union Nationale des Syndicats Départementaux de l'Éducation Nationale CGT a longtemps amené un arbitrage sur la répartition des moyens au bénéfice des pôles et collectifs parfois au détriment des secteurs vie syndicale, formation (en complément de celles de notre fédération) et communication. Notre progression constante dans le Second degré hors LP, chez les non-titulaires et ATSS, confirmée par les élections 2018, mais aussi la progression de la syndicalisation, ont amené naturellement à renforcer notre vie syndicale et ses moyens.

Ainsi la feuille de route validée au congrès nous avait donné plusieurs axes de travail clairement identifiés :

- ✓ La modernisation de notre site internet : d'un point de vue graphisme, la vie syndicale et la communication ont travaillé ensemble pour se donner une charte graphique en adéquation avec la structuration du site. Le site a donc évolué en supprimant les doubles entrées et en essayant de se rapprocher de notre structuration en pôles et collectifs. La nouvelle structuration avait été mise en ligne pour mener la campagne aux élections professionnelles.
- ✓ Pour la communication interne, nous devons améliorer la gestion des adresses normalisées, mais aussi le suivi de nos carnets d'adresses et reprendre la main sur nos listes de discussion gérée alors par l'Aful (le « syndic de la CGT »). Le travail s'est fait sur ce point en deux temps, mais surtout par la prise en main d'une solution informatique globale (syndifab – développée conjointement par la FERC et l'UFSE). L'évolution des boîtes normalisées mises à disposition des SDEN et des UASEN semble aujourd'hui donner satisfaction. Depuis septembre 2024, nous gérons les listes de discussion. Après avoir mis en place un système de carnet d'adresse partagé, depuis janvier 2025, nous sommes passé-es à la gestion de listes de diffusion. Tout ce travail doit nous empêcher d'être « spamé ».
- ✓ Le choix de rapatrier l'ensemble de nos outils informatiques sur une seule et même plateforme de gestion a donc été fait. Ainsi, notre site y a été transféré et nous y avons ouvert notre propre espace de stockage de nos fichiers (anciennement hébergés par le CLOUD FERC). La gestion des contacts s'en trouve désormais facilitée. D'autres modules sont encore en cours d'intégration (agendas partagés, module de visio, outil de travail collaboratif). L'objectif d'une prise en main complète au congrès sera effective et permettra de mettre à disposition cet outil à tous les SDEN et UASEN qui en feront la demande tout en les accompagnant dans la mise en œuvre par la formation.
- ✓ L'envoi des lettres électroniques (dispositif OSTIC) s'est poursuivi après la remise à jour des listes aveugles du ministère. Nous avons essayé le plus possible d'annoncer le calendrier d'envoi dans les notes du BU et de tenir ces dates pour que les SDEN et UASEN puissent programmer les leurs. Début 2025, nous lâcherons le logiciel que nous employons depuis les élections de 2018 pour leur réalisation, pour les concevoir via un module du nouveau site internet. Là encore, cela tient du regroupement des outils.
- ✓ Afin d'améliorer notre vie syndicale collective, le secteur a mis en place une lettre vie syndicale en début de chaque période après les vacances. Ce mémento de la vie syndicale est un pense bête des tâches à effectuer par les structures locales. Il a pour objectif de recenser aussi un certain nombre d'informations et de liens en un seul document pour faciliter la vie des SDEN.
- ✓ Enfin, le collectif Formation a été mis en place en début de mandat. Il a proposé des ateliers lors des CNU pour former les SG aux élections professionnelles. Il a ensuite travaillé au développement d'un stage (en direction des nouveaux-elles adhérent-es) intitulé « S'impliquer dans la CGT Educ'action » et qui rentre dans le cursus confédéral pour permettre de percevoir la subvention. Le collectif a travaillé à la conception d'un catalogue des formations proposées par le national (en lien avec le secteur communication), mais qui référence une partie des stages produits par des SDEN et des UASEN afin de permettre une mutualisation des contenus. La suite du stage d'accueil sera finalisé avant le congrès et il pourra prendre la place du module 2 confédéral « participer à la vie de la CGT Educ'action ».

### **- UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE L'IMPORTANCE DE LA COMMUNICATION EXTERNE**

Le secteur communication s'est employé à développer son activité sur les réseaux sociaux au quotidien, mais également en accompagnant chaque temps fort de mobilisation par un grand nombre de visuels et d'affiches.

Le nombre d'abonné-es à la page X est ainsi passé de moins de 2000 en 2021 à plus de 8500 début 2025. De même, la page FB a gagné en audience. Les SDEN ont participé à cette plus grande audience, en partageant les publications du national, ce qui a permis aux pages de l'UNSEN de gagner en visibilité. Une page Instagram a été créée en 2022 qui rassemble plus de 1500 abonné-es. Une page Bluesky a été créée fin 2024 pour anticiper le départ de notre organisation du réseau X, acté lors de la CEX du 16 janvier 2025. Elle compte 2600 abonné-es en janvier 2025.

Une chaîne Youtube a également été créée. Elle a permis d'héberger les supports vidéos de la dernière campagne électorale, ainsi que les vidéos des différentes audiences filmées de la CGT Éduc'action à l'Assemblée nationale. La conception de vidéos plus longues est en cours concernant notamment nos revendications.

Une journée de formation a été organisée en janvier 2025 pour accompagner la prise en main de nouveaux outils (réseaux sociaux, Canva, site internet, syndifab...).

L'équipe du secteur communication a été renouvelée, rajeunie et étoffée. Elle a pu compter sur des renforts ponctuels de camarades lors des élections professionnelles, qui ont été un temps fort du travail du secteur communication durant l'année 2022 avec la production de l'intégralité du matériel électoral.

Des communiqués de presse ont été rédigés et diffusés selon l'actualité, tout en prenant garde de n'être pas prisonnier·ères de la « surcommunication politique », de la provocation coutumière de ce pouvoir politique et de ne pas se laisser englober dans de vaines polémiques.

La communication externe de notre organisation s'est donc amplifiée et a gagné en audience et en relais dans les médias (quelques passages télé, chaînes internet), la presse écrite et en ligne (reprise de nos communiqués de presse et de notre communication dans l'AFP, AEF, le Café Pédagogique, la PQR, ...) même si sur ce dernier point, des progrès sont encore à faire.

Le secteur communication a aussi produit pour la communication interne, des maquettes pour les tracts, une charte graphique et du matériel modifiable pour les SDEN, afin de faire gagner en efficacité, temps et en homogénéité.

Le PEF est passé de six à cinq numéros annuels pour des raisons budgétaires - à l'époque - mais cela a permis une certaine souplesse car le numéro supprimé était mal positionné arrivant à la limite des départs de juillet. Le PEF spécial 8 mars a été systématisé et parvient ainsi chez les adhérent·es en amont.

## **- L'ACTIVITÉ DES AUTRES PÔLES, COLLECTIFS ET SECTEURS**

### Pôle Collège

Durant ce mandat, la première mission du pôle d'animation Collège a été d'élaborer de nouveaux repères revendicatifs pour ce secteur, en rafraîchissant ceux de 2013. Ce fut l'occasion de construire collectivement nos revendications concernant l'organisation, les moyens, la pédagogie à mettre en œuvre, pour faire aboutir un collège unique, démocratique et émancipateur. Ces nouveaux repères ont été adoptés au Conseil National de l'Union de septembre 2023.

Pendant tout le mandat, l'activité du pôle Collège a été rythmée par la production de publications. Celles-ci ont pris la forme de bulletins à afficher sur les panneaux syndicaux, de tracts visant à mobiliser les collègues, de quatre pages décryptant les projets gouvernementaux en cours. Ces productions ont permis de rappeler nos revendications et de dénoncer la politique éducative actuelle qui remet explicitement en cause le collège unique, notamment avec la mise en place de groupes de niveau en français et mathématiques. Ces productions ont été enrichies par la participation de camarades du pôle national, réuni·es une fois par an à Montreuil, avec au moins une vingtaine de présent·es d'autant de départements.

En dehors de ces temps forts, les animateur·trices du pôle collège se sont réunis régulièrement en présentiel ou en visio. Trois nouveaux camarades ont rejoint le groupe permettant ainsi d'élargir les académies d'origines, les expériences vécues et les métiers exercés.

Comme tous les secteurs, le pôle Collège a participé à l'élaboration du matériel de campagne pour les élections professionnelles de 2022. L'audience CGT est en hausse dans les collèges et la syndicalisation y connaît une bonne dynamique.

L'équipe d'animation a élaboré une journée d'études « Collège » qui a été effectuée en région parisienne et dans le 63. Elle est à réactualiser et à proposer plus largement aux SDEN.

Enfin, depuis 2024, la CGT siège au Conseil national des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CNAECEP) qui attribue ou pas l'agrément aux associations intervenant dans les établissements scolaires. Un camarade du pôle y est assez régulièrement présent.

### Pôle Lycée général et technologique

Par des publications thématiques régulières ainsi qu'une vaste publication de bilan, le collectif d'animation a poursuivi son travail d'actualité sur la mise en œuvre, chaque année changeante, de la réforme du lycée et du baccalauréat. L'enjeu était de fournir aux syndiqué-es les informations et analyses permettant de comprendre, d'échanger avec les collègues et d'intervenir en HIS. Une mise à jour de notre publication sur le projet de lycée unique et polytechnique a été réalisée pour donner aussi un contenu revendicatif pour le court et moyen terme.

Une liste de discussion nationale a été créée pour permettre la transmission de matériel, la remontée d'informations et l'échange sur des problématiques locales ou nationales. Elle s'ajoute aux réunions annuelles du pôle LGT.

La formation « Quelles perspectives pour un lycée émancipateur ? » a été mise à jour. Elle est disponible pour les syndicats et académies dans la plaquette des formations nationales.

### Pôle Enseignement professionnel

Le collectif EP a régulièrement produit du matériel (4 pages, Tracts, PP pour HIS...) pour expliquer et analyser les objectifs politiques et les conséquences pour les élèves et les personnels des réformes Blanquer et Macron. En s'appuyant sur l'intersyndicale de la voie pro, il a essayé d'impulser les mobilisations nécessaires pour combattre ces réformes réactionnaires. Il a travaillé en direction des UD pour donner à ces mobilisations une dimension interprofessionnelle en collaboration avec l'UFSE.

Le collectif EP a développé plusieurs modules de formation (réforme, apprentissage, DGH...) qu'il a dispensés dans de nombreux départements et académies.

Il a travaillé des thématiques plus particulièrement. La dangerosité de l'entreprise (accidents, exposition aux risques, VSST) en interpro avec la CGT TEF (inspection du travail) permettant l'élaboration de fiches pratiques. Il a également contribué avec la FERC à organiser une journée d'étude sur l'orientation genrée.

D'autre part, l'ensemble du travail du collectif, ainsi que la contribution des SDEN, ont permis de mettre à jour les repères enseignement professionnel, très largement adoptés au CNU de novembre 2024.

### Le collectif GRETA

La question des GRETA/CFA a connu un regain d'intérêt durant ce mandat en raison de l'investissement de plus en plus fort des camarades impliqué-es dans le collectif. Nous avons ainsi pu nous élargir à des camarades CFC qui participent activement aux réunions du collectif.

Les GRETA ont été largement ignorés par le ministère, pendant toute la période 2017 - 2024. Avec l'arrivée de JM Blanquer, on peut considérer qu'il n'y avait plus d'interlocuteur identifié pour les acteur-trices de la formation continue des adultes, pourtant reconnue comme la deuxième mission de l'EN.

Les personnels GRETA, tout comme celles et ceux de l'apprentissage public, sont réduits à une grande précarité et aucun cadre national n'existe pour leur gestion, alors qu'ils sont des agent-es pour l'essentiel contractuel-les de l'État. Alors que les personnels avaient lutté âprement pour ne pas être transformés en GIP et que soient reconnues leurs missions au sein de l'Éducation nationale, l'absence de cadre juridique a permis une nouvelle dérive dans un contexte de libéralisation du marché de la formation à la faveur de la loi LCAP de 2018.

Depuis un peu plus d'un an, une intersyndicale nationale s'est reconstituée à notre initiative, constituée par la FSU, la CFDT, le SNALC et depuis peu l'UNSA. Cette intersyndicale semble avoir poussé le ministère à enfin reprendre conscience de l'existence des GRETA. Plusieurs audiences ont donc eu lieu avec la DGRH et la DGESCO et il semblerait que le ministère accepte de reconsidérer la question avec plus de sérieux.

Sur proposition de la CGT, les travaux de l'intersyndicale doivent également conduire à des assises nationales, après une déclinaison régionale partout sur le territoire

Ces assises devraient se tenir avant la fin de l'année scolaire 2024-2025.

Au sein de notre organisation, des réunions régulières, souvent en visio, ont permis de produire plusieurs documents (notes d'actualité ou rappels de la réglementation). Pour approfondir ce travail, une enquête nationale, déployée entre juin et octobre 2024, a récolté 285 réponses provenant de personnels de 20 académies différentes. L'analyse sera diffusée au premier trimestre 2025. De plus en plus souvent, des sections syndicales voient le jour dans les GRETA/CFA. Le collectif poursuivra ses travaux pour mieux défendre leur existence et les personnels qui y travaillent. À l'évidence, les personnels GRETA s'adressent très souvent à notre organisation pour obtenir des renseignements concernant leurs droits. Le collectif continuera à répondre à leurs demandes afin d'élargir notre audience au sein de ces entités.

### Collectif SEGPA

L'objectif du collectif au cours du mandat était de retrouver un fonctionnement élargi et partagé entre les différents corps qui interviennent en SEGPA. Ainsi, le pôle EP est venu en appui du pôle 1<sup>er</sup> degré pour faire vivre ce collectif.

Au cours du mandat, le collectif a mené une enquête sur le versement de la prime de PP pour les personnels du Second degré qui n'a pas connu un véritable succès.

Malgré tout, le gros du travail du collectif aura été la mise en œuvre et la publication d'un guide complet sur la SEGPA abordant les questions réglementaires et revendicatives.

### Collectif INSPE

Depuis 2021, l'activité liée à l'INSPE s'est encore renforcée, avec des productions et initiatives en constante augmentation :

- ✓ Communication accrue auprès des stagiaires : création de guides, packs de rentrée, tracts thématiques (mutations, titularisation, etc.) et refonte des supports pour une meilleure lisibilité.
- ✓ Mobilisation collective : organisation de trois réunions annuelles du collectif INSPE, favorisant les échanges et les propositions d'actions au niveau national.
- ✓ Structuration renforcée : mise en place d'un calendrier d'actions pour les référent-es académiques, un outil clé à développer encore davantage.

Les productions sont désormais plus variées et dynamiques, comme en témoignent les supports visuels innovants et les animations créatives. Toutefois, les marges d'amélioration restent importantes, notamment sur la régularité des actions et la diversification des thématiques.

L'accroissement des initiatives démontre un potentiel certain, mais il est crucial de poursuivre cet élan en impliquant davantage de camarades et en structurant mieux les outils pour élargir leur impact.

### Collectif Profs docs

Le collectif Prof docs s'est réuni en visio uniquement, à la demande des participant-es, une fois par an, réunissant chaque fois une quinzaine de camarades. Chaque collectif a été suivi d'un tract ou d'un 4 pages inspiré des problématiques ayant émergé lors des échanges.

Le lien avec l'association professionnelle (APDEN) est maintenu et a pris la forme d'une visio avec le bureau national, l'occasion pour nous de rappeler nos revendications. Le congrès du SNES-FSU en 2024 a aussi été l'occasion d'une rencontre avec la responsable nationale en charge des professeur-es documentalistes, permettant d'échanger sur nos revendications communes en vue d'interpeller le ministère.

### Collectif Non-titulaires

La précarité est en constante augmentation dans la Fonction publique et particulièrement dans l'Éducation nationale. L'activité du collectif Non-titulaires prend donc tout son sens pour la défense de ces personnels que la précarité peut rendre vulnérables. Le collectif s'adresse essentiellement aux non-titulaires enseignant-es et ATSS ; les AEd et AESH ayant une activité spécifique. L'activité du collectif consiste en au moins deux réunions par an (une en mixte et une, ou plus, purement en distanciel). Ces réunions permettent de comparer et mutualiser les pratiques pour engager des batailles et obtenir de nouveaux droits là où les rectorats sont moins disants.

Autrefois limité à quelques académies, le recours aux personnels non-titulaires est dorénavant présent dans tous les départements, notamment dans le Premier degré. Aussi, le collectif a des liens étroits avec le pôle Premier degré pour accompagner ces personnels. Autre activité du collectif, l'écriture de lettres OSTIC à l'attention des personnels et de publications utilisables par les SDEN et UASEN, notamment là où l'activité non-titulaires n'est pas très développée, faute de moyens militants. La tentation de l'institution d'utiliser ces personnels comme variable d'ajustement, ajoutée à la volonté politique de développer la contractualisation, font qu'il faut maintenir et développer l'activité du collectif Non-titulaires pour réduire la précarité, faire valoir les droits de ces personnels et en gagner, mais également pour faire avancer le projet d'École qui est le nôtre.

### Activité des élu-es paritaires

La loi transformation de la Fonction publique de 2019 a changé la conception du paritarisme en passant d'une gestion collective des carrières des agent-es à une logique de gestion individuelle où le rôle des élu-es du personnel est désormais d'accompagner uniquement les personnels faisant des recours. Les élu-es nationaux-ales ont un rôle similaire aux élu-es CAPA pour ce qui est de la 29<sup>ème</sup> base qui est, comme un rectorat, dédiée aux personnels détachés ou en fonction à l'étranger. À ce rôle s'ajoute celui d'accompagnement pour les recours à la mutation inter. Chaque année, une soixantaine de collègues, de tous corps enseignants, mandate la CGT Éduc'action pour les représenter auprès du ministère pour un recours après une demande de mutation non satisfaite. Il est à souligner que parfois, nous n'avons aucun contact ni possibilité d'en avoir avec ces collègues car ils nous ont mandaté uniquement du fait que nous sommes la CGT.

Pendant la période transitoire allant jusqu'aux élections de 2022, nationalement, la CGT Éduc'action avait un siège dans le corps des certifié-es (une titulaire et deux suppléantes) et trois sièges pour le corps des PLP (trois titulaires et six suppléant-es). Les élections de 2022 ont été un succès puisque la CGT a obtenu deux sièges (deux

titulaires et deux suppléant-es) devant la CFDT (qui n'en obtient qu'un seul). Toutefois, notons qu'il y a désormais beaucoup moins d'élus-es, entraînant l'ouverture en partie du bureau des élus-es à des militant-es non-élus-es. L'activité consiste principalement à une veille mail, des permanences téléphoniques quasi quotidiennes, le suivi de la 29<sup>ème</sup> base, le suivi des recours, la mise à jour du Guide mutations (dorénavant uniquement en version numérique) pour toutes les catégories de fonctionnaires de l'EN.

Avec la nouvelle forme de « dialogue social » voulue par la Macronie, les Lignes De Gestion carrière et les Lignes De Gestion mobilité doivent être réécrites tous les trois ans. Nos élus-es participent aux GT d'écriture et de bilan de ces LDG.

Sur les différents guides et fiches pratiques, le travail de mise à jour des fiches du guide EPLE a débuté tout comme le guide TZR.

Pour ce qui est des fiches liées aux textes statutaires, la création du code de la Fonction publique a compliqué la mise à jour, toutes les références aux textes devenant obsolètes et des parties étant réécrites (à droits constants). Ce lourd et fastidieux travail se mène avec l'UFSE, mais le code de la Fonction publique est loin d'être achevé, seules les lois étant totalement intégrées...

Ce mandat a permis de souligner l'importance à la fois de développer l'activité des élus-es, en lien avec les SDEN, mais également que les élus-es se forment pour répondre à des besoins de plus en plus juridiques. Ce constat a amené à intégrer les camarades du secteur juridique dans le travail collectif des élus-es dans un premier temps.

### **- UN TRAVAIL DE FOND POUR RENOUELER NOS REPÈRES**

Une grande partie de nos repères revendicatifs a été rédigée durant la période 2008-2014. Même si notre vision des revendications à court, moyen ou long terme demeure globalement, intemporelle, ce n'est pas le cas de notre analyse de l'existant après des années de contre-réformes de l'Éducation nationale et de la Fonction publique. Par ailleurs, la démocratie exige de redébattre périodiquement de notre corpus revendicatif et le faire permet par ailleurs de relancer et d'enrichir le travail et la réflexion des secteurs, pôles et collectifs.

Enfin, la direction nationale a estimé que l'ordre du jour des CNU manquait souvent de moments de réflexion collective sur le contenu revendicatif alors que ce sont les moments privilégiés pour permettre les débats entre les syndicats de l'Union en dehors de nos congrès.

Ces réflexions ont amené la commission exécutive à proposer un calendrier de remise à jour de nos repères revendicatifs et de création de nouveaux repères. Ainsi, le mandat a permis l'adoption des repères santé et conditions de travail, éducation prioritaire, collèges, enseignement professionnel et l'étude des repères ATSS et Égalité professionnelle a été actée, sous couvert bien sûr de la confirmation de la future direction, pour les CNU suivant le congrès, en prévision de la préparation revendicative des prochaines élections professionnelles.

Parallèlement, un travail de réflexion sur l'École inclusive au sens large, au-delà de la seule question des élèves en situation de handicap et de la gestion de la difficulté scolaire de nos repères AESH et des repères École, a été engagé pour pallier un manque de notre organisation sur le sujet et permettre, à terme, l'écriture de repères revendicatifs dédiés.

### **- DES POINTS ENCORE EN CHANTIER**

#### Les questions juridiques

Les attaques de plus en plus violentes depuis 2017 contre les droits des personnels dans l'Éducation nationale comme la répression syndicale de plus en plus marquée ainsi que la fin de la très grande majorité des

compétences des CAP, mais aussi le mépris du droit administratif intrinsèque à la politique macroniste, conduisent à une montée des recours individuels et collectifs devant la justice administrative.

Si, dès 2021, la commission exécutive de l'Union a adopté une procédure de prise en charge juridique ainsi qu'un fond sur les réserves permettant une participation financière de l'Union, la question d'un pôle juridique renforcé permettant la mise en œuvre d'une orientation politique sur le sujet s'est posée tout au long du mandat mais il est clair qu'elle n'a pas avancé suffisamment.

La technicité du droit administratif et les risques de jurisprudences défavorables aux personnels demandent du temps pour étudier les dossiers et nécessitent donc de trouver des camarades aguerris à la question ou de les former en nombre suffisant.

Il est ainsi apparu nécessaire de mutualiser la question avec la FERC et l'UFSE, ce qui est en cours.

Ainsi, à la rentrée 2024, une camarade est venue épauler notre référent juridique (que nous « partageons » avec l'UFSE) et un travail au niveau fédéral a débuté avec un camarade de la FERC-Sup qui s'occupe de la question depuis la rentrée 2024 également.

L'UFSE a de son côté travaillé à constituer un réseau d'avocat·es spécialisé·es (ainsi qu'une procédure de prise en charge comme celle de la FERC et de l'Union nationale), démarche qui a abouti en 2024 et qu'il lui reste à mutualiser.

Au-delà de ce début de renforcement du secteur au niveau national, l'idée de mise en réseau des référent·es locaux·ales là où elles ou ils existent, un travail d'identification des TA les plus favorables pour les recours ainsi que la construction collective d'une politique juridique de notre organisation en lien avec l'UFSE et la FERC y demeurent encore embryonnaires.

### Des repères sur l'écologie

La feuille de route avait adopté l'idée de repères revendicatifs de la CGT Educ'action sur la question écologique. La direction de l'Union s'est heurtée rapidement au manque de réflexion collective de notre organisation sur cette question rendant prématurée l'écriture aboutie de repères lors de ce mandat.

Le choix a donc été fait de s'appuyer sur la partie écologie du document d'orientation du congrès fédéral de 2023 ainsi que sur les journées d'étude FERC/FSU/Sud éducation auxquelles la CGT Educ'action a largement contribué afin d'enrichir le projet de document d'orientation de notre congrès 2025 et d'y organiser un débat spécifique sur la question.

### Une meilleure connaissance de notre organisation

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles, nous avons poursuivi les efforts sur la mise à jour et la connaissance de nos bases dans CoGiTiel. Ainsi un travail de mise à jour de l'ensemble des SG, des trésorier·ères a été entrepris au niveau national en collaboration avec l'administrateur national. Ce travail s'est conclu, après les résultats aux élections, par l'entrée dans CoGiTiel de l'ensemble de nos mandaté·es et élu·es.

Le secteur vie syndicale est mis à contribution tous les ans pour assurer le suivi national du fichier de nos adhérent·es à l'issue de la phase de mutation INTER. Avec la fin de la gestion du mouvement dans les CAP, nous avons plus de mal dans cette tâche. Pourtant, le site mutation a évolué pour prendre en compte le champ du 1<sup>er</sup> degré et des ATSS. Il a aussi été adapté aux nouvelles formes de recours et de réception des résultats de mutation. Cependant, cet outil est encore insuffisamment investi par les UASEN et les SDEN et la base de transfert, qui nous permettrait une amélioration du suivi de la mobilité de nos adhérent·es, n'est pas assez renseignée.

Pour améliorer ce suivi de nos adhérent-es à la fois sur leur mobilité et sur leur déroulé de carrière, il faudrait que chaque SDEN et UASEN travaille sur le fichier des personnels récupéré chaque fin d'année civile auprès du rectorat. Nous ne parvenons pas encore à exploiter complètement, au niveau national, ces fichiers trop différents dans leur forme de diffusion.

Afin de constituer un fichier de sympathisant-es, résultat du travail de service et de conseil lors des mutations-de défense individuelle-de distribution dans les établissements, il avait été demandé la construction d'un outil permettant de garder trace hors CoGITiel de ces contacts. Une piste de travail début 2025 vient de s'ouvrir et nous en sommes à son expertise pour pouvoir la généraliser et la fournir à toute notre organisation.

## **2) DES PRIORITÉS QUI SEMBLent PORTER LEURS FRUITS**

### **- RENFORCEMENT DE LA SYNDICALISATION**

Le nombre de FNI des syndicats CGT Éduc'action a globalement énormément progressé sur le mandat. Ainsi, le nombre de FNI 2023 était de 16 694, 14 815 actif-ves et 1 778 retraité-es, en hausse de 1 878 FNI par rapport aux FNI 2020, soit +12.7%, dont 1 777 actif-ves (+13,6 %) et 101 retraité-es (+6%).

L'augmentation de la syndicalisation a été particulièrement spectaculaire en 2023, année de lutte contre la réforme des retraites.

Dans le contexte d'un syndicalisme en difficulté, notamment dans notre secteur, cela démontre que notre modèle syndical (confédéré, inter catégoriel et de lutte) et nos revendications, parlent à nos collègues.

Si le rôle de l'Union nationale est important dans cette progression, en termes de communication et productions, c'est surtout le rôle des militant-es dans les établissements, écoles et services qui est à signaler.

### **- PROGRESSION DE LA CGT ÉDUC'ACTION LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2022**

La CGT Éduc'action est l'organisation qui progresse le plus en voix malgré une baisse de participation : 26 843 voix soit 1578 voix de plus qu'en 2018, soit 6,64 % avec +0,5 point. Nous n'avons pas encore obtenu le siège de plein droit, mais sommes la première organisation à en obtenir un à la plus forte moyenne. Cette progression, ajoutée à celle de 2018 (plus 0,6 points par rapport à 2014) démontre une dynamique maintenue et nous faisons légèrement mieux, en termes de pourcentages, qu'en 2011. La satisfaction est que nous sommes presque au double de voix par rapport aux FNI 2021 (13433), objectif que nous n'avons pas atteint jusqu'ici. La CFDT et l'UNSA sont les grandes perdantes de cette élection. SUD éducation récupère un siège perdu par l'UNSA et redevient représentatif. La FSU continue de s'effriter, mais limite les dégâts. FO continue de progresser, mais faiblement. Le SNALC est également en légère progression, malgré la fin de son association avec le SNE dans le Premier degré. Avec 25 105 voix (plus 288) et 6,21% (plus 0,18 points), nous creusons toutefois l'écart alors que nous n'avions que 448 voix d'écart en 2018. Il faut d'ailleurs globalement acter une montée des syndicats réactionnaires, en lien avec les sondages sur le vote RN des enseignant-es en 2022. Ainsi le SNE qui se présentait seul pour la première fois, obtient 9 725 voix, 2,41 % et devient la 6<sup>ème</sup> organisation nationale suivie d'A&D, autre syndicat réactionnaire avec 5932 voix et 1,47 % (plus 1468 voix et 0,28 points). Il est toujours compliqué d'additionner des scores d'organisations différentes, toutefois, à eux trois, SNALC, SNE et A&D représentent 10 % des voix... En ce qui nous concerne, notre progression semble être en grande partie due au second degré au vu des résultats nationaux et académiques et aux CCP des non-titulaires. Nous avons également progressé chez

les ATSS, sans pour autant avoir plus de sièges, à cause des changements apportés par la loi de transformation de la Fonction publique.

À la CAPN du Second degré, scrutin où nous partions dans l'inconnu et pour lequel il est difficile de faire des comparaisons, la CGT Educ'action obtient deux sièges, confirmant la dynamique chez les certifié-es (et les agrégé-es) et sa forte présence en lycée professionnel. Nous sommes la 5<sup>ème</sup> organisation du Second degré, à 800 voix de l'UNSA et avec 800 voix d'avance sur la CFDT.

Dans les CSA académiques, nous obtenons 11 sièges dans 11 académies contre 9 sièges dans 8 académies en 2018. Nous restons largement majoritaires à l'administration centrale avec 4 sièges.

Nous progressons avec l'obtention de 34 sièges en CSA-SD (29 en 2018) et 17 sièges en CSA-SA (13 en 2018).

Dans les CAPA Second degré, nous obtenons au moins un siège dans toutes les académies (métropole plus Mayotte). 14 académies obtiennent deux sièges, une 3 et une 4.

Dans les CAPD, nous avons déposé moins de listes qu'il y a 4 ans : 42 listes dont 10 d'union contre 51 dont 13 d'union. La comparaison des résultats avec 2018 est difficile à faire du fait de l'absence de CAPN. La bonne nouvelle est que les 4 départements ayant un siège en CAPD l'ont conservé et qu'un autre obtient un siège. Il y a des départements qui progressent fortement, mais la baisse du nombre de listes est décevante.

Là encore, le travail important du secteur Vie syndicale et du collectif communication a contribué à la réussite de la campagne électorale, mais c'est le travail dans les syndicats par les militantes et militants qui permet de syndiquer et de faire voter syndiqué-es et sympathisant-es.

Sur la répartition des décharges (calculées sur la base des résultats des élections au CSA MEN), la baisse de celles-ci lors du mandat précédent (due à la fin d'une compensation donnée sur le calcul des moyens de l'ESR défavorable depuis qu'ils sont calculés avec ceux du MEN) avait amené la direction sortante à déroger à la règle des 70% de décharges pour les académies en assumant le plus gros de la baisse. Suite à la hausse des moyens due à la réussite des élections au CSA ministériel de 2022, la direction n'a pas souhaité revenir à la règle des 70% pour assurer une hausse significative des moyens académiques et a soumis au CNU un changement de cette règle avec une fourchette 70-73% des décharges pour les académies. En 2023/2024, la part académique était de 71,8 %.

Nous continuons à dénoncer le vote électronique, qui n'apporte pas des conditions satisfaisantes d'expression démocratique et ce malgré les engagements ministériels suite aux premiers scrutins.

### **3) FAIRE VIVRE LA DÉMOCRATIE ET PRENDRE EN COMPTE LES NOUVELLES RÉALITÉS DES MILITANT·ES**

Pour que notre démocratie interne continue de s'améliorer, le nombre de CEx a été augmenté afin de permettre une réunion en moyenne par mois. Le nombre de CEx en visio a été maintenu (3 à 4 maximum par an) essentiellement les veilles de vacances scolaires d'une zone afin de permettre de conserver des réunions de CEx entre les vacances d'hiver et de printemps.

Ce rythme a permis de garantir au maximum son rôle de direction à la CEx et d'éviter un trop grand poids du BU dans les prises de décision (également par consultation mail de la CEx dans certaines situations d'urgence). Par ailleurs, malgré cette fréquence de réunions, les ordres du jour de la CEx ont souvent été très chargés, sauf ceux des réunions en visio qui ne permettent pas d'assurer la même qualité des débats et fatiguent rapidement les camarades.

Le nombre de camarades présent-es lors des réunions est demeuré en moyenne satisfaisant (autour des 2/3) sauf lors de la dernière année, comme souvent en fin de mandat.

Le plus souvent possible, des débats ont été organisés sur plusieurs CEx pour permettre des prises de décisions les plus construites possibles, en particulier sur les écritures de repères ou sur le texte-bilan de la mobilisation sur les retraites.

Le temps de « formation » des membres de la CEx n'a sans doute pas été suffisant en début de mandat ce qui n'a peut-être pas permis suffisamment aux camarades de s'inscrire dans le travail national (participations aux travaux des pôles et collectifs, écriture des textes de congrès...). Cela a sans doute laissé trop seul le BU et restreint la réflexion collective.

Cette volonté d'organiser les débats le plus en amont possible a pu se décliner parfois en CNU, notamment au sujet des règles de répartition des décharges ou sur le bilan de la mobilisation retraites, étudiés lors de deux CNU.

Quand les CNU se sont tenus en période de mobilisation, la réunion d'un groupe d'écriture a permis de construire des appels à la mobilisation avec les syndicats.

Enfin, suite à l'échec du congrès extraordinaire qui n'a pas pu examiner une des résolutions, une réflexion sur les modalités d'examen des amendements a permis de tester une nouvelle procédure au dernier CNU sur les repères EP, permettant de conjuguer une plus grande efficacité et une démocratie plus avancée avec l'envoi des amendements et de « pré avis » aux syndicats en amont du CNU. Le premier bilan est positif, mais il restera à valider la procédure après le test du congrès, tout comme le caractère amendable de la partie analyse politique de la période dans le rapport d'activité.

En fin de mandat, un questionnement légitime sur les votes de la SNR est apparu à l'occasion de l'examen des repères EP. Faute de temps, la CEx n'a pas pu examiner le sujet, mais elle a validé le fait qu'il fallait en débattre dès que possible.

Afin de mieux tenir compte des contraintes des camarades et faciliter leur venue dans les instances, la CEx a voté en 2021 une prise en charge des frais de garde d'enfants pour les CEx, CNU et congrès.

Le BU, paritaire, a décidé collectivement d'organiser ses réunions le mercredi afin de permettre aux camarades de concentrer leur activité pour l'Union sur la fin de semaine.

Pour tenir compte des gardes alternées, mais aussi de ne pas pouvoir systématiquement se déplacer sur Montreuil chaque semaine (11 membres sur 14 ne vivent pas en Île-de-France), les réunions de BU ont été organisées en mixte visio/présence, mais la qualité des débats a pu s'en ressentir quand beaucoup de membres étaient à distance.

#### **4) UNE CGT ÉDUC'ACTION FÉMINISTE**

Pour une plus grande prise en compte des questions de VSS dans la CGT et l'inscription dans le cadre commun d'action contre les VSS

Le congrès extraordinaire de 2022 a acté dans le préambule de ses statuts que la CGT Éduc'action "se plaçait sur les bases d'un syndicalisme de masse et de lutte de classe, féministe..." C'est le fruit de l'activité féministe menée par la CGT Éduc'action avec la Collective.

Lors de ce mandat, La CGT Éduc'action, dans son ensemble, a poursuivi le travail de prise en compte des questions féministes, notamment avec de nouvelles créations de collectives académiques et/ou départementales.

En particulier, ce mandat a permis une meilleure prise en compte de la question des VSS, au travail comme dans le militantisme à la CGT.

Ainsi, la CGT Éduc'action a soutenu activement la création de la cellule de veille de la FERC et les formations qui se développent avec de plus en plus de militant-es formé-es sur ces sujets, preuves de notre engagement sur ces questions-là et qui permet à notre organisation d'être mieux armée pour faire face aux VSS.

Plusieurs dossiers de VSS ont ainsi pu être traités dans notre organisation dans le respect plein et entier du cadre commun dont s'est dotée la CGT.

Dans le cas particulier d'un membre de la direction confédérale, la direction de l'Union nationale a dû faire face à de multiples pressions. Après avoir été contacté par la cellule de veille confédérale, la CEx a suivi pas à pas le cadre commun et tranché démocratiquement la question en mettant fin définitivement aux moyens syndicaux du membre de la direction confédérale.

### La Collective nationale : un outil au service de l'organisation

Plus globalement, la Collective nationale a poursuivi son travail en se réunissant régulièrement en groupe d'animation (principalement en visio) et la Collective nationale a pu tenir une réunion par an.

Elle a continué à proposer des articles pour chaque numéro du PEF et à contribuer au dossier spécial du numéro sortant pour le 8 mars (retraites toutes perdantes, enjeux syndicaux, Visibles et militantes), et en produisant les 4 pages ou tracts, affiches à l'occasion des journées du 8 mars et du 25 novembre envoyées à tous les personnels via une infolettre. Elle a aussi outillé les SDEN d'un diaporama sur les VSS pour animer une HIS.

Elle a travaillé avec les autres pôles ou collectifs en menant par exemple, une réflexion sur l'orientation genrée, les VSS en milieu professionnel ou encore les métiers du soin et du lien. Ce qui a pu déboucher sur une journée d'étude co-organisée par la FERC à Montreuil (en présentiel et en visio) le vendredi 7 juin 2024 intitulée : " la formation du genre : orientation, sélection, reproduction sociale (en présence de la sociologue Séverine De Poilly et de la chercheuse Prisca Kergoat).

De même, la Collective a participé à la construction du colloque organisé par l'IHS-FERC, le collectif femmes mixité FERC et la Collective, le 9 juin 2022 " "Féminisme et Syndicalisme CGT, pratiques militantes et revendications dans le champ de l'Éducation, la Formation, la Recherche et la Culture". Cette journée a été une réussite avec la participation d'une cinquantaine de camarades. Ce colloque va faire l'objet d'un bulletin spécial de l'IHS. Les 4 modules de formation (Combattre les VSS, Égalité professionnelle, Être militante à la FERC-CGT, Pédagogies féministes), à présent fédéralisés, sont dispensés dans de nombreux SDEN /UASEN. (14 formations en 2023-2024). La création de plusieurs collectives départementales et académiques permet l'engouement pour ces formations.

La CGT Éduc'action a continué à participer aux groupes de travail ministériels dans le cadre du plan d'action égalité diversité.

Les camarades du groupe d'animation de la Collective travaillent étroitement avec le collectif femmes mixité de la FERC (production de matériel contre l'extrême droite entre-deux-tours par exemple), de l'UFSE et la commission confédérale. La participation aux intersyndicales femmes est un des points forts de l'activité militante avec l'implication de camarades soit dans l'élaboration de ces journées soit en participation.