



Ve CONGRES DE LA CGT EDUC'ACTION VAR

17 et 18 octobre 2024 – Le Pradet

Document d'orientation

Ce document définit les orientations de notre activité syndicale pour les années à venir. Il rappelle les bases et champs d'action de notre syndicat.

N'hésite pas proposer des modifications/ajouts si tu le juges nécessaire.

Table des matières :

A) Structuration du syndicat

B) Textes d'orientation

- ◆ Orientation 1 : conditions de travail
- ◆ Orientation 2 : militer en interpro à la CGT
- ◆ Orientation 3 : précarisation, mise en danger du statut

A) Structuration du syndicat

La CGT Educ'action Var doit pouvoir s'organiser au niveau des tâches nécessaires non seulement à son fonctionnement mais aussi à son développement. Chaque membre du syndicat a la possibilité de s'impliquer en fonction de ses intérêts et de ses disponibilités.

La CGT Educ'action Var est une organisation syndicale de classe qui s'inspire dans son orientation, ses buts, ses caractéristiques et sa pratique, des orientations originelles de la CGT explicitées dans la Charte d'Amiens. À ce titre la CGT Educ'action Var entend transformer l'école mais également participer à la transformation d'ensemble de la société et rompre avec le système capitaliste.

1) Direction du syndicat

- **Le congrès** est l'instance souveraine du syndicat départemental. Il se réunit en session ordinaire tous les trois ans.

Le congrès se prononce sur le rapport d'activité, le document d'orientation et le rapport financier.

Il élit la commission exécutive et la commission financière et de contrôle.

- **Le Conseil Syndical Départemental** est l'instance dirigeante de notre syndicat entre deux congrès. Il est ouvert à tous les adhérents.

Il permet de prendre des décisions et de voter des résolutions en fonction de l'actualité sociale et politique (dans le respect des valeurs et des mandats).

- **La Commission Exécutive** est élue lors du congrès pour une durée de 3 ans. Chaque adhérent de la CGT Educ'Action 83 peut faire partie de la CE. Il doit déclarer sa candidature et la soumettre à l'approbation des congressistes.

La CE se réunit de façon régulière pour décider collectivement des actions à mener afin de suivre au mieux la ligne du syndicat et de mettre en application les orientations votées en congrès. Une formation "Collectif de direction" organisée en partenariat avec l'UD impulsera le mandat de la prochaine CE.

- **Le bureau** : Les membres du bureau sont choisis dans la commission exécutive qui en arrête le nombre. Ils sont élus par la CE sur proposition de celle-ci. Ils sont rééligibles.

Le bureau comprend obligatoirement un secrétaire général ou des cosecrétaires généraux, et un administrateur responsable de la politique financière, élus par la CE.

Le bureau élu au congrès 2024 décidera de la fréquence de ses réunions.

Le bureau répartit les responsabilités en son sein et organise le travail du syndicat départemental. Il soumet ses propositions d'organisation à la commission exécutive.

Il met en oeuvre les décisions de la CE et du CSD. Il organise l'action revendicative, la défense des personnels. Il impulse les activités catégorielles, spécifiques, interprofessionnelles qui sont de son ressort.

Le nombre d'adhérents et les activités de notre syndicat ayant augmenté, il est désormais nécessaire de répartir plus précisément les missions des membres du bureau.

La CE élue en 2024 s'y attellera après avoir suivi la formation Collectif de direction, afin que la nouvelle équipe soit efficiente début 2025.

Lors du prochain mandat, il nous faudra également être plus explicite dans les missions des camarades déchargés.

2) Les pôles

De la même façon que l'UNSEN, la CGT Educ'action Var est structurée depuis plusieurs années en pôles :

pôle premier degré,

pôle collègue,

pôle lycée général et technologique,

pôle enseignement professionnel,

pôle personnels administratifs, de laboratoire, de santé et sociaux,

pôle personnels d'inspection et de direction,

pôle AESH

Les pôles doivent permettre la mise en commun de réflexion ainsi que la mise en forme de propositions, de revendications et d'action.

La responsabilité du syndicat est de ne pas se couper des syndiqués isolés et de permettre de les intégrer à la réflexion collective. Si l'organisation collective passe à priori d'abord par la création de sections syndicales locales au niveau d'une commune ou d'un groupement de communes, associer les syndiqués aux réunions des pôles peut être une première étape.

Dans le Var, certains pôles sont déjà constitués et fonctionnent alors que d'autres sont encore à l'état d'embryons.

Un des objectifs de la CGT Educ'action Var lors de la mandature 2024-27 est d'améliorer et dynamiser le fonctionnement des pôles.

Au cours de l'année 2024-25, il conviendra de lister les pôles qui fonctionnent et ceux qui mériteraient de mieux fonctionner afin d'élaborer une stratégie collective de développement. Celle-ci intégrera également les stagiaires / personnels précaires autres qu'AESH, greta / contractuels enseignants / retraités.

Il sera nécessaire que chaque pôle soit animé par un ou plusieurs référents clairement identifiés chaque année.

Chaque pôle a une adresse mail dédiée, mais il sera nécessaire d'organiser l'information aux adhérents et à l'extérieur de la CGT (fiches, lettres de diffusions, stages...). Tous ceux qui le souhaitent pourront participer à l'animation des pôles.

3) Les bases, les sections

Depuis plusieurs années et la baisse du taux de syndicalisation constaté dans l'Education nationale, ainsi que dans toutes les professions, la CGT Educ'action Var constate qu'elle a du mal à s'organiser autour de sections d'établissements importantes, autonomes et efficaces.

Néanmoins, la section syndicale d'EPLÉ, de bassin ou regroupant des camarades du 1^{er} degré est la base d'organisation du syndicat. Il est essentiel de désigner, partout où cela est possible, des secrétaires de sections.

Les adhérents essaient de s'organiser au mieux en commençant par tenir à jour le panneau syndical et en relayant l'information syndicale, en déposant régulièrement des heures d'informations syndicales, en siégeant dans les différentes instances (conseil d'administration, commissions...) La CGT Educ'action Var s'engage à les aider et à les accompagner dans leur formation syndicale.

B) Textes d'orientations

◆ Orientation 1 : conditions de travail

1) 1ER POINT : LA QUESTION DES EFFECTIFS DANS LES CLASSES **et DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES**

La CGT Educ'action du Var porte la volonté d'une baisse des effectifs dans les classes dans tous les niveaux, de l'école primaire jusqu'au lycée.

Nous dénonçons les effectifs « pléthoriques » utilisés par les directions pour pallier les manques de l'institution (manque de personnels, de salles, par anticipation supposée des démissions d'élèves).

Au niveau actuel, les effectifs s'apparentent à de la violence institutionnelle, aussi bien pour les élèves que pour les personnels.

Nous exigeons en conséquence qu'un effectif maximal soit fixé et respecté afin de garantir de bonnes conditions d'études et de travail.

- En classe primaire et en Collège (ULIS et de SEGPA compris), les effectifs pour assurer des conditions de travail satisfaisantes et de réussite de tous les élèves ne doivent pas dépasser **15** élèves

- Au Collège, la CGT Educ'action du Var s'oppose à la réforme du Choc des Savoirs, et donc conteste la mise en place des groupes de niveaux et le tri social qui en découle.

- En lycée,

- PROPOSITION 1 - en lycée général et technologique la proposition d'effectifs est à **15** également, afin d'assurer un enseignement de qualité de la seconde à la terminale.
- PROPOSITION 2 - Pour les lycées professionnels : les effectifs ne doivent pas dépasser 15 élèves en BAC pro et 12 élèves en CAP **pour TOUS les enseignements.**

- Les effectifs en ateliers doivent être limités afin de garantir la sécurité des élèves et des personnels

Cela veut donc dire que la CGT Educ' action du Var exige le retrait de la réforme de la voie professionnelle avec la fin des « Familles des métiers » .

Dans les établissements relevant de dispositifs particuliers (REP...), les effectifs doivent être encore minorés.

Dans les classes de tous les établissements, accueillant des élèves à besoins éducatifs particuliers, les effectifs doivent être encore minorés.

C'est par l'école que les élèves acquièrent une culture, des connaissances, des savoirs professionnels. L'émancipation commence à l'école et se poursuit dans leur entreprise. Il faut donc leur donner les moyens de le faire. La lutte contre le système capitaliste commence dès le plus jeune âge.

La CGT Educ' action du Var milite pour la limitation de la taille des établissements conformément aux repères nationaux.

2) 2eme POINT : TEMPS DE TRAVAIL / TACHES ANNEXES ET GLISSEMENT DES TACHES / CHARGE MENTALE

Constat : Une augmentation généralisée du temps de travail, une multiplication des tâches annexes (administratives notamment) à tous les niveaux et une perte de sens du métier.

L'Éducation est certes le plus « gros employeur » de France, mais c'est aussi le plus gros pourvoyeur de travailleurs précaires.

- En école élémentaire, les lourdeurs administratives quotidiennes associées à la politique d'inclusion telle que mise en œuvre par les gouvernements successifs entraînent une démultiplication des tâches des enseignants PE et directeurs d'école, cela étant accentué par le manque d'effectifs de personnels dédiés.
- Le temps de décharge des directeurs est très insuffisant, ce qui entraîne une surcharge de travail au quotidien, hors temps scolaire. Il est urgent de leur accorder du temps de décharge supplémentaire et/ou du personnel administratif sous statut, sans oublier les écoles de 1 à 3 classes !
- En collège et en lycée, la multiplication des réunions se superpose aux charges annexes, aux diverses évaluations, contraintes numériques...
- De plus, les enseignants et l'ensemble des personnels doivent obéir à des ordres, des contre-ordres dénués de sens, irrationnels (4 ministres en une année scolaire, sans parler de l'absence de ministre à la rentrée 2024). Il y a donc une perte de sens au travail. Les enseignants et les personnels sont dépossédés de leur travail (d'enseignement, éducatif et de gestion administrative). Ils deviennent aliénés. Plus que jamais, il faut une réelle émancipation de tous.
- Il y a de plus en plus une pratique autoritaire de la hiérarchie (convocations, menaces de sanctions, mépris, retraites) que les ministres successifs ne font que poursuivre. Sous couvert de mots stériles, ils exercent une lutte

des classes. Le personnel de l'Éducation nationale doit se préparer à lutter. La lutte des classes se construit et se fait chaque jour.

- Les personnels constatent une absence de plus en plus flagrante de « dialogue social » et de communication avec leur hiérarchie, dont les méthodes managériales laissant peu de place à un climat apaisé. À cela s'ajoute trop souvent un manque de considération, une infantilisation flagrante et une volonté de diviser les personnels par une gestion individualisée du rapport "chef d'établissement/ enseignant », le plus souvent derrière une porte fermée. La CGT Educ'action du Var se doit de soutenir et d'accompagner les collègues dans ces situations.

3) 3eme POINT : LA SANTÉ AU TRAVAIL

La CGT Educ'action du Var constate que :

- L'évaluation et la prise en compte de la charge mentale toujours plus accrue pour les personnels ne sont pas assurées par l'employeur (l'administration). Ce qui entraîne des situations de mal-être, d'épuisement, de burn-out, de dépressions et même parfois de suicides qui apparaissent dans les salles des professeurs.
- Une médecine de prévention insuffisante et donc un suivi de la santé des salariés lui quasi inexistant. Aucune prévention, aucune attention portée à des collègues, qui souvent souffrent en silence.

La CGT Educ'action du Var revendique une réelle prise en charge de la santé physique et psychologique des personnels et la mise en place de visites médicales régulières sur le temps de travail.

◆ Orientation 2 : militer à la CGT Educ'action Var

Le contexte politique actuel est fortement marqué par une très nette montée du RN en particulier dans le Var.

Parmi les raisons de cette progression, la dévalorisation du travail, notamment à travers la question des salaires, le manque de considération, la perte de sens du travail, la précarisation de l'emploi ainsi que la disparition et l'éloignement des services publics au premier rang desquels les services de santé et l'éducation. Autres raisons : les importantes disparités sur le territoire conséquences des choix des politiques des villes, la surmédiation des idées d'extrême droite, la politique libérale et autoritaire de Macron qui a fait passer en force la réforme des retraites.

Si la CGT partage le constat, elle ne peut pas partager la solution politique qui consiste à se porter vers les idées d'extrême-droite raciste xénophobe et libéral.

Soigner le lien avec nos syndiqués, les autres personnels et les parents d'élèves, soigner la qualité de nos échanges, de nos débats, être à l'écoute, savoir recueillir la parole des autres et savoir argumenter s'avèrent plus que jamais indispensable. Notre objectif est de montrer qu'une autre politique est possible, en s'appuyant sur nos propositions pour construire une société plus juste, fraternelle et solidaire. Pour cela, il faut connaître et maîtriser les revendications de la CGT, être tout à fait à l'aise de les porter en maîtrisant un argumentaire précis.

La formation syndicale CGT est centrale dans notre stratégie.

Se syndiquer est un acte fort, résultant d'un cheminement individuel et souvent provoqué par le contact

d'un syndiqué ou d'un militant. Militer est donc une étape supplémentaire, passage du simple syndiqué à un camarade qui s'investit, s'implique dans l'action et la démarche syndicale collective.

Comment la CGT Educ'action Var peut-elle aider les camarades à devenir militant ?

- **En informant, en sollicitant et en multipliant les échanges**

Chaque adhérent reçoit une multitude d'informations provenant de la CGT :

- par mails, par listes de diffusion/discussion, réseaux sociaux, papier...
- locales et nationales

Devenir militant, c'est s'approprier ces informations.

Faire des campagnes locales sur des thématiques nationales en les adaptant.

Solliciter davantage les syndiqués pour faire remonter les informations.

La CGT se donne pour ambition de renouveler ses formes et canaux de communication.

- **En se formant**

Chaque agent de la fonction publique a la possibilité d'effectuer, chaque année, 12 journées de stages de formation syndicale.

Il y a d'abord la **formation générale**, interprofessionnelle, qui s'inscrit dans le parcours de formation syndicale développée par la Confédération (s'impliquer, participer, développer) qui donne des repères à nos syndiqués et que nous devons investir davantage.

Elle est un moment important au cours duquel les syndiqués, issus d'horizons professionnels très différents, se rencontrent et échangent sur leurs environnements de travail et syndical. Ces échanges sont extrêmement enrichissants et mettent en valeur les liens interprofessionnels au sein de la CGT. C'est ainsi que les syndiqués découvrent l'activité des Unions Locales et de l'Union Départementale qui accueillent ces formations et qui font vivre un certain syndicalisme de proximité adapté aux situations locales.

La CGT promeut des formations plus politiques comme la formation lutter syndicalement contre les idées d'extrême-droite.

D'autre part il y a les **formations spécifiques**, proposées par la CGT Educ'Action Var et en lien avec les métiers de l'éducation (Conditions de travail, Statuts, droits et rémunérations, Mouvement, TRB et TZR, Contractuels, AESH, Pédagogies émancipatrices...)

Assister à ces formations est souvent source d'adhésion au syndicat et nous savons combien le renforcement syndical est primordial dans la construction du rapport de force.

La formation est un vecteur essentiel d'ouverture sur les autres, elle favorise les échanges et le partage des valeurs communes. Augmenter la participation de nos syndiqués aux formations générales interprofessionnelles constitue une priorité pour les trois prochaines années.

Pour cela, l'information est indispensable. **Cela passe par une communication des calendriers de formations régulièrement mis à jour.** La fréquence et les supports de communication seront décidés en fonction des besoins. Un **suivi du parcours** de formation générale et spécifique du syndiqué doit être mis en œuvre.

Nous devons notamment veiller à ce que chaque nouveau syndiqué puisse participer à un stage d'accueil dans les mois suivants son adhésion.

- **En structurant et organisant des sections syndicales et des pôles**

La section syndicale est l'organisation des syndiqués dans un établissement ou dans un ensemble d'établissements (ex : quelques écoles et un collège sur la même ville ou le même quartier). Au cours de l'année 2024-25, il sera nécessaire de remettre à plat le fonctionnement des sections et

de les coordonner à celui des pôles afin d'être plus efficaces et de ne laisser aucun adhérent de côté : désignation des secrétaires de section / matériel pour le panneau syndical / fréquence des réunions / mutualisation des supports pour HIS....

La CGT Educ'action du Var étudiera la création d'un **annuaire de ses sections** ou de groupes d'établissements par bassin qui pourrait constituer un outil de mise en relation de nos syndiqués plus facile à utiliser et plus efficace.

Un travail de fond doit également être effectué sur les pôles afin de **les pérenniser et de les développer**.

- **En incitant à participer à des déploiements**

Afin de garder le contact avec les syndiqués les plus isolés, la CGT Educ'action du Var continuera d'organiser des déploiements, c'est à dire des tournées d'établissements et d'écoles d'un même bassin.

Il paraît opportun d'anticiper ces déploiements en les coordonnant à des campagnes thématiques menées sur plusieurs mois.

- **En incitant à s'engager dans le secteur interprofessionnel**

La force et la spécialité de la CGT Educ'action **sont son** inscription dans un syndicalisme confédéré. La CGT Educ'Action du Var inscrit son action dans un cadre interprofessionnel. Pour cela, elle doit prendre toute sa place dans la vie des organisations interprofessionnelles de la CGT : UL, UD.

La construction d'un syndicalisme combatif, dans notre branche, est liée au renforcement de la combativité syndicale dans tous les secteurs professionnels.

Cependant, la plupart des syndiqués de la CGT Educ'action ne sont pas reliés à leur Union Locale. Il est désormais nécessaire d'y remédier et afin que chaque adhérent connaisse son UL et reçoive les informations de celle-ci, dont les invitations régulières aux AG et actions (tractages, collages....)

En participant à des actions de grande envergure et des luttes locales.

◆ **Orientation 3 : précarisation, mise en danger du statut**

Le recours aux non-titulaires, personnels précaires, est aujourd'hui institué comme un axe majeur de la gestion des personnels dans les trois fonctions publiques. Cette dégradation de l'emploi statutaire est le résultat de décisions politiques depuis une vingtaine d'année consistant à réduire drastiquement le nombre de fonctionnaires pour satisfaire le libéralisme économique, avec pour projet la destruction et la privatisation des services publics. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (dite loi Dussopt) facilite l'emploi de contractuels et met toujours un peu plus en danger le statut des fonctionnaires. L'Education Nationale est depuis longtemps un laboratoire d'expérimentations de la précarisation et de la casse du statut.

Ainsi face à cette situation, la CGT Educ'action du Var doit consacrer le mandat qui va s'ouvrir à lutter contre ces deux fléaux et porter ses revendications avec force **afin de généraliser le statut de fonctionnaire à tous les travailleurs de la fonction publique**

1- La précarisation des personnels dans le ministère de l'Education Nationale s'accélère depuis 2017 et l'arrivée au pouvoir des « macronistes ».

Le motif de la flexibilisation des effectifs de la fonction publique prétend être celui d'une réponse qualitative aux besoins du service public d'éducation alors qu'à contrario, l'attachement à la titularisation résulterait d'un archaïsme. ~~Le paradoxe est que Or l'emploi statutaire soumet protège les collègues et le service publique mais protège ces derniers et assure une meilleure sa continuité. du service public d'éducation même si les collègues débutent leur carrière parfois loin de chez eux. A l'inverse l'emploi contractuel va certes satisfaire l'agent en étant proche de chez lui mais cela ne va~~

~~jamais répondre aux besoins du service public d'éducation.~~

Dans l'académie de Nice, on assiste à une explosion **du nombre de contractuels** entre 2016 et 2022. **Ainsi l'académie de Nice recrute plus de 1000 enseignants à la rentrée 2024 à coup de vidéoclip et de promesses avantageuses (temps plein/ mobilité/ salaire/ formation) pour fidéliser les candidats.** Le nombre de non-titulaires a augmenté de près de 70%. (chiffre équivalent au niveau national). Ils représentaient 22.1% en décembre 2022. (20.9% en 2021). Les personnels d'**Education**, (AED et AESH) et du GRETA sont les plus nombreux. La concurrence entre organismes de formation et la primauté attribuée à l'apprentissage mettent les GRETA en grande difficultés financières. Les personnels sont les principales victimes de ce système de plus en plus soumis à la pression du marché.

Déconsidérés par le ministère de l'Education nationale, ils sont menacés de disparaître et de se retrouver privés d'emploi. Suivent ensuite les ATSS ~~et les ITRF~~ (15% ETP ~~chacun~~), les enseignants du 2nd degré (8.5% ETP) et les enseignants du 1^{er} degré (3.5% ETP). Ces derniers connaissent l'augmentation la plus forte (1% ETP en 2020). L'essentiel des contractuels sont en CDD et sont des femmes. (Sources : RSU2022 et BS2021).

La nécessité de recourir à toujours plus de contractuels est liée à la suppression massive de postes tous corps confondus (les ATSS ayant payé le plus lourd tribut depuis la RGPP en 2007) depuis le début des années 2000. Les contractuels administratifs ne bénéficient pas d'un cadre de gestion avec des grilles nationales. Ils ne perçoivent aucun régime indemnitaire.

~~En février 2024,~~ **Depuis des années,** le ministère **supprime des milliers de postes dans l'éducation nationale.** ~~annonçait encore la suppression de près de 11000 postes d'enseignants, d'AED et d'AESH alors que~~ **Les** concours de recrutement ne font plus le plein et nos métiers n'attirent plus. **En effet,** **On** assiste à une crise sans précédent de recrutement. Les salaires insuffisants, le point d'indice gelé depuis **seize ans** ~~une dizaine~~, des conditions de travail dégradées par des réformes à répétition toutes plus inefficaces et destructrices de sens de nos professions **ont mené à cette situation.** ~~les unes que les autres et~~ **Les** critiques, moqueries et **le** mépris des personnels de l'Éducation Nationale depuis des années relayés par la classe politique et les médias ~~ont mené à cette situation~~ **aggravent celle-ci.**

La mission de formation de la jeunesse et des citoyens, qui incombe à l'Etat, ne peut être mise en œuvre en ayant recours à des recrutements ponctuels, au gré des budgets sans cesse réduits, du gouvernement et une gestion à flux tendu de l'Education nationale.

La précarité est une injustice pour les personnels. Elle engendre l'instabilité des équipes dans les établissements et les administrations et une pression sur les personnels qui ne permet pas d'assurer matériellement et sereinement leurs missions. Nous participons tous, quelle que soit notre fonction, à la mission d'enseignement et d'éducation. Quel qu'ait été notre recrutement, nous faisons tous les mêmes métiers. La CGT Educ'action du Var **exige** ~~demande~~ l'arrêt de cette politique de gestion des personnels et revendique la transformation de tous les emplois de non-titulaires en postes statutaires de fonctionnaires.

2- Liée à cette politique de précarisation, la casse du statut de fonctionnaire d'Etat se précise de réformes en réformes et de lois en lois et touche tous les corps.

~~Pour ne remonter qu'à dix ans auparavant, les décrets n° 2014-940 et n° 2014-941 du 20 août 2014 imposent dans le second degré, pour les enseignants, une HSA, les IMP, les heures de pondération. C'est « le retour du travailler plus, pour gagner plus ». Chaque agent peut se faire son propre salaire.~~

A la rentrée 2023, le MEN met en place le PACTE. **Arme** de destruction massive du statut des enseignants, **il** accélère l'individualisation des salaires en mettant la pression sur les personnels pour accepter « des briques » c'est-à-dire des missions complémentaires et notamment le RCD

(remplacement courte durée). Cela renforce les inégalités hommes/ femmes, augmente fortement le temps de travail et fait peser la menace de son annualisation. Par ailleurs, cela limite le recrutement et met en concurrence les collègues (premier arrivé, premier servi), ce qui est apprécié des chefs d'établissements, maillons d'une politique du "petit chef" et de la caporalisation, renforcer par l'autonomie des EPLE. Enfin cela renforce les inégalités hommes/ femmes, augmente fortement le temps de travail et fait peser la menace de son annualisation.

Les recrutements de postes à profils dans le second degré ne garantissent en rien la qualité du service public d'éducation et la continuité territoriale. L'expérience et l'ancienneté ne sont pas prises en compte. Les critères sont obscurs et viennent renforcer le pouvoir hiérarchique.

Dans le 1^{er} degré, la loi 21 décembre 2021 créant la fonction de directrice ou de directeur d'école (dite loi Rihac) dote les directions d'une autorité sur tous les personnels de l'école pendant le temps scolaire, sans en préciser les moyens ni les contours.

La loi 3DS du 21 février 2022 prévoit le transfert de la médecine scolaire aux départements et l'instauration d'une autorité fonctionnelle des collectivités territoriales sur les adjoints-gestionnaires des EPLE se retrouvant de fait sous la double autorité du chef d'établissement et des services du rectorat représentants l'Etat et celle des collectivités par convention. Par ailleurs, trop de collègues administratifs de catégorie C exercent des fonctions de B ou des collègues de catégorie B des fonctions de A sans pouvoir espérer bénéficier un jour d'une requalification.

Si pour un grand nombre de personnels, le statut de fonctionnaire est menacé, les AESH et les AED n'ont toujours pas de statut. Pour eux, c'est précarité à vie, payés au SMIC avec temps partiel subi et la promesse d'un CDI au bout de 3 et 6 ans. Ces personnels sont particulièrement soumis à la pression hiérarchique dans cette perspective de CDIisation.

Mais les projets de destruction du statut de la fonction publique continuent. Cinq ans après la loi Dussopt, les libéraux au pouvoir prévoient une nouvelle réforme pour « simplifier », « moderniser le statut » et « rendre plus efficace » la fonction publique : suppression des catégories et prise en compte des métiers et compétences, salaires au mérite, licenciement, mesure de la « performance du service public ». La dissolution et le bouleversement politique qu'elle a engendré nous laisse un peu de répit mais ce n'est qu'un répit....

3- Revendiquer, informer, former pour faire reculer la précarisation et les menaces sur le statut et faire vivre le projet d'école de la CGT Educ'action.

- **Les revendications de la CGT Educ'action du Var**
 - × **Contre la précarisation**

- La titularisation de toutes et tous, sans condition de concours ni de nationalité avec une vraie formation institutionnelle garantie;
- l'arrêt du recours massif aux personnels précaires et dans l'immédiat, la garantie de réemploi des personnels non-titulaires.
- L'égalité de carrière entre les femmes et les hommes;
- Une formation de qualité et adaptée aux besoins de toutes et de tous;

- Une augmentation immédiate de 500€ et un SMIC à 2000€ brut
- Un statut de catégorie B pour les AED et les AESH. Un temps de service de 24h à temps plein pour les AESH. Et dans l'immédiat l'assurance d'être Cdisé au terme de leur CDD.
- La garantie de réemploi des personnels non-titulaires
- Des grilles de salaire alignées sur celles des titulaires
- le renforcement des droits sociaux des non-titulaires

- la reconnaissance de leurs qualifications ;

× **Contre la casse du statut**

- Retrouver le sens du collectif

- Concours positionnés en fin de licence, formation de 2 ans payée comme fonctionnaire avant d'être face à une classe et qui aboutit à un master2 avec un plan massif de recrutement. L'entrée dans le métier doit être progressive. En première année de formation, l'enseignant serait en formation pédagogique et en observation dans les classes tout en étant rémunéré. En deuxième année, l'enseignant serait en formation pédagogique et en classe avec 6 heures de cours hebdomadaire. Pour mener à bien ce projet, il faut créer des écoles de formations des enseignants indépendantes ~~du~~ ~~carcan~~ universitaire. Enfin, les enseignants du privé doivent bénéficier des mêmes conditions (ces derniers se formant auprès des Instituts de Formations de l'Enseignement Catholique) pour ensuite nationaliser les établissements privés **sans indemnités ni rachats.**

- Revaloriser les salaires pour reconnaître les métiers avec une augmentation de 10% de la valeur du point d'indice avec le rattrapage des pertes antérieures, et son indexation sur l'indice des prix à la consommation.

- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire

- Une politique ambitieuse pour une école émancipatrice de la maternelle à la terminale : Permettre une baisse significative d'élèves par classe, la mise en place de demi-groupes, **des temps** ~~projets~~ de remédiation et d'accompagnement, selon les besoins. L'indispensable temps de concertation des personnels doit être inclus dans le temps de service. Il faut aussi garantir la présence en nombre suffisant **de personnels enseignants, médicaux-socio, copsy, RASED,** et d'infirmier.es et de personnels administratifs ATRF et ITRF.

• **Ces revendications doivent être portées avec force dans toutes les instances par les élus à tous les représentants du ministère lorsque la situation se présente.**

- En CCP (Commission consultative paritaire) dont la CGT Educ'Action revendique un élargissement de son rôle aux rémunérations, aux affectations et aux refus de renouvellement du contrat des contractuels.

- En CSA (Comité social d'administration) académique, notamment lors des discussions autour du Rapport Social Unique, et départemental ou encore en CAEN (Conseil académique de l'Education nationale) et CDEN (Conseil départemental de l'Education nationale).

- En audience bilatérale ou multilatérale avec les services du Rectorat ou de la DSDEN.

- En Conseil d'administration dans les EPLE par des motions.

• **Chaque militant et syndiqué les diffuse auprès de tous les agents.**

Les sections CGT Educ'action Var animent des HIMS dans les EPLE autour des questions de précarité et de casse du statut en direction des personnels non- titulaires et titulaires. Dans le 1^{er} degré, les militants CGT Educ'action Var tiennent des RISST durant l'année scolaire.

Lors des tournées d'établissement, les militants vont à la rencontre des personnels non-titulaires, déposent de l'information syndicale dans les salles des professeurs, vies scolaires, administrations et services santé et social.

La CGT Educ'action Var organise des stages en direction des personnels non-titulaires pour les informer de leurs droits et faire connaître le syndicat, sur lequel ils peuvent compter.

Les revendications enfin doivent se faire entendre par des journées de mobilisations massives, par la grève.