

Bilan d'activité du 9ème congrès du syndicat départemental de l'Éducation Nationale de la CGT de Seine-Saint-Denis (2019-2023)

13 & 13 avril 2023 - Bobigny

Ce document se donne pour objectif d'analyser et de faire le bilan de l'activité syndicale menée durant les 4 années écoulées depuis notre précédent Congrès.

1. L'école est au cœur du tournant néo-libéral du capitalisme avec notamment la déstructuration des collectifs de travail et la liquidation des services publics. L'école est aujourd'hui dans une situation de crise sans précédent, qui s'illustre par une crise des recrutements criante dans notre département.
2. **Dans les écoles, un syndicalisme CGT en construction**
3. Ce que nous pouvons retenir du gouvernement Macron et du ministère Blanquer, c'est l'accélération des contre-réformes et l'extension de la précarité qui ont profondément mis à mal l'école et alimenté la défiance de l'institution envers les personnels. La pandémie de Covid-19 n'a nullement freiné ces politiques d'austérité et malgré l'alternance de ministère, cette méthode désastreuse de réorganisation du service public a été poursuivie, mettant en place le New Public Management dans l'éducation.
4. La CGT a pris une part active dans les nombreuses mobilisations et résistances des personnels. Certaines ont donné lieu à des victoires comme la mobilisation réussie contre la loi sur l'école de la confiance, les résistances à la loi Rilhac créant l'équivalent d'un statut de direction (la loi a été adoptée mais les décrets d'application, eux, ont été gelés), ou encore la forte mobilisation contre la mauvaise gestion de la crise sanitaire.
5. Il n'y a pas eu une année sans que ne soit imposée de réforme majeure ébranlant l'école publique : création des cités éducatives qui entraînent une territorialisation de l'école, mise en place des auto-évaluations semblables aux mesures d'audit que l'on retrouve dans les entreprises privées, fermeture de plus de 250 classes chaque année en Seine-Saint-Denis.
6. Par ailleurs, la profession a été très active dans la mobilisation victorieuse contre la réforme des retraites par points supprimant le régime par répartition. Elle est de nouveau très mobilisée contre la réforme des retraites allongeant l'âge de départ à 64 ans. Cette réforme inégalitaire va particulièrement pénaliser les professeur-es des écoles dont le corps est composé de 85% de femmes.
7. Le suicide de Christine Renon, directrice d'école dans la ville de Pantin a ébranlé les collègues. La mise en accusation et la responsabilité de notre administration dans ce drame a déclenché une vague de protestations inédites dans le département et partout ailleurs en France, mettant en avant la question de la souffrance au travail et les risques psycho-sociaux qui ont explosé à mesure que les politiques d'austérité se sont étendues dans nos métiers. La question de la santé au travail est

devenue un enjeu revendicatif essentiel. La période de Covid-19 et la gestion calamiteuse des écoles par le ministère ont confirmé l'importance pour la CGT de mettre en avant cette revendication.

8. Depuis quatre ans dans notre syndicat, le collectif militant des écoles s'est développé et avec lui le nombre d'adhérent-es et de voix aux élections professionnelles (+80%). Ce travail de développement -qui reste à renforcer- s'est appuyé sur les points suivants : mise en œuvre d'un calendrier revendicatif, lettres aux écoles, un plan de travail annuel, tournées d'écoles régulières, envois de matériel à nos adhérent-es, présence à l'INSPE réunions d'information syndicales et d'un début de réflexion sur les enjeux de la syndicalisation de ce secteur féminisé.
9. Enfin, la mise en place de sections de ville et d'un réseau militant local a absorbé nos réflexions et nos propositions d'organisation au sein du collectif militant. Celle-ci n'est pas encore abouti, et sera au cœur du prochain mandat du pôle école.

10. Transformation et progrès du militantisme dans les collèges et les lycées.

11. Suite au changement de paradigme des élections professionnelles, les pôles collèges, lycées GT et professionnel fonctionnent maintenant en un seul pôle, respectant ainsi davantage les idéaux de la CGT et le travail inter-catégoriel que promeut notre syndicat. Les problématiques touchant les lycées sont de plus en plus transversales car les réformes du précédent quinquennat et de celui en cours ont accru la flexibilité des personnels et visent à rendre les enseignant-es interchangeables. L'annualisation, la transversalité et la flexibilisation des personnels sont des problématiques touchant l'ensemble de la profession, d'où l'impérieuse nécessité pour notre syndicat d'adapter son fonctionnement.
12. **Les collèges.** Lors du mandat écoulé, nous avons très largement développé l'activité collège en doublant le nombre d'adhérent-es entre 2018 et 2023 et en déchargeant successivement 7 camarades. La bataille contre la réforme des retraites de 2019 l'a notamment permis : celle-ci fut massivement menée par la CGT et les militant-es des collèges y ont largement pris leur part, ce qui a permis la constitution d'un groupe de camarades investi-es et réactif-ves.
13. Pourtant, l'arrivée du COVID est venue bousculer, voire freiner notre activité syndicale en début de mandat (réduction des HMIS, syndicalisme « à distance »). A l'issue de cette période, le syndicat a transformé ses pratiques (augmentation des tournées et 5 jours d'ouverture de la permanence).
14. Cela a permis l'amélioration de notre efficacité syndicale et l'augmentation de notre présence sur le terrain, en s'appuyant notamment sur les points forts CGT : accompagnement efficace et protecteur des collègues face à la hiérarchie, travail interprofessionnel, potentiel revendicatif en instances et en audiences.
15. Il en a résulté la consolidation et un élargissement progressif du collectif militant collègue : le développement du New Public Management (notamment à travers l'autoritarisme de la hiérarchie ou auto-évaluations), la dégradation des DHG et des moyens alloués aux établissements ainsi que

l'état déplorable du bâti d'une partie des EPLE ont nécessité un accompagnement renouvelé et appuyé, ainsi qu'un travail en concertation.

16. Ainsi, les modalités organisationnelles et de communication ont été efficaces tout au long de la période et ont largement participé à la montée en puissance du pôle collègue. 30 sections actives se sont créées, désormais capables de fonctionner de façon autonome, notamment grâce à l'entraide et à la gestion collaborative au sein du groupe Whatsapp.
17. Toutefois, les adhérent·es sont majoritairement issu·es du corps des certifié·es ou des contractuel·les, et il est pour l'instant encore difficile de développer la syndicalisation des AED et des administratif·ves.
18. La manière dont les camarades ont investi les actions au sein de la CGT montre un réel dynamisme : participation aux Conseils Syndicaux Départementaux, forte présence aux formations académiques vécues comme un moment fédérateur et d'émancipation (sur la pédagogie, sur l'articulation entre syndicalisme et émancipation, contre les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail), délégation importante pour le pôle collègue Ile-de-France avec de nombreuses idées portées par les militant·es du 93 retenues pour l'écriture des repères nationaux.
19. Enfin, les résultats des élections professionnelles viennent confirmer cette dynamique importante : 3 élu·es en CAPA Second Degré, dont 1 camarade de collège, 1 camarade collègue en CSASD, 1 militante volontaire pour la CALVE.
20. **Les lycées généraux et technologiques.** Ils ont été les grandes victimes des réformes Blanquer. Pendant 5 années, le gouvernement n'a eu de cesse de s'attaquer aux épreuves et aux enseignements. La réforme du baccalauréat avec la mise en place des épreuves de contrôle continu (E3C) et le retour à un Bac « local » dégradent considérablement le service public d'éducation dans les LGT. En parallèle, la généralisation de la réforme de l'accès à l'enseignement supérieur via Parcoursup précarise grandement les élèves de Seine-Saint-Denis.
21. Ces réformes contribuent à dégrader les cadres collectifs dans les lycées. Le contrôle continu augmente fortement les tâches professionnelles des personnels enseignants. Ajoutons à cela la crise sanitaire que nous avons connue entre 2020 et 2022 : les équipes militantes doivent faire face à de nouveaux défis syndicaux à relever.
22. Les sections de la CGT dans les lycées généraux et technologiques fonctionnent de façon très autonomes, notamment dans les mobilisations et la vie syndicale de leur établissement. Malheureusement cela conduit parfois à créer une certaine distance entre les militant·es dans les établissements et le syndicat départemental. En effet, les camarades issu·es des LGT sont les moins nombreux·ses à participer aux formations et à nos instances syndicales. Il est parfois difficile pour les membres de l'Équipe d'Animation d'obtenir des remontées rapides sur les taux de grévistes ou les problématiques rencontrées sur le terrain afin d'intervenir dans les instances académiques.
23. **Les lycées professionnels.** La CGT reste prépondérante dans les lycées professionnels de Seine-Saint-Denis, elle est la force d'animation et d'entraînement dans les salles des personnels et nous avons un rôle majeur à jouer dans les mobilisations à venir. Le corps des PLP reste notre socle. Dans un corps

fortement touché par la dégradation de ses conditions de travail, nous sommes appelé·es plus que jamais à rappeler le rôle essentiel de la formation professionnelle publique et à la défendre pied à pied.

24. Au cours du mandat écoulé, l'animation de la voie professionnelle a été assurée par un camarade, renforcé l'année suivante par une camarade et en troisième année par une troisième personne. Pour assurer les missions d'animation, plusieurs outils ont été mis en place dont les collègues commencent à s'emparer en cette quatrième année. Les remontées et communications restent cependant complexes et difficiles.
25. La création et la mise à jour d'un annuaire de nos sections constituent notre base de travail. Cet outil est pour le moment trop peu développé pour être réellement efficace et pour répondre à nos besoins mais il est appelé à se développer afin de gagner en lisibilité et en efficacité.
26. Les tournées d'établissement sont de plus en plus fréquentes, de plus en plus diversifiées, et rencontrent un accueil très favorable. Plusieurs militant·es ont été contacté·es dans le cadre de ces tournées, ce qui a permis de renouveler le vivier des personnes actives et mobilisables. Nous avons pu fournir de nombreux mandats et mobiliser ainsi plusieurs militant·es actif·ves. A l'avenir, l'objectif est de préparer les tournées d'établissements en associant les militant·es de lycée pro, lycée général et collègue, afin de tisser des liens entre les établissements d'un même bassin.
27. Trois campagnes principales ont été menées ces quatre dernières années : campagne contre la réforme du lycée pro en 2019, campagne des élections professionnelles en 2022, campagne contre la réforme de la voie pro en 2022-2023. A chaque fois, elles furent l'occasion de développer des argumentaires permettant à la fois d'affiner et d'approfondir la réflexion pour les camarades les plus militant·es et de donner des arguments faciles à comprendre pour les collègues les plus éloigné·es des luttes. Les campagnes se sont traduites pour le lycée pro par une mobilisation importante lors de nos deux journées d'actions mais des difficultés subsistent pour entraîner les collègues à participer aux manifestations.
28. Cependant nous constatons des difficultés croissantes à mobiliser les collègues de lycée professionnel, cette voie ayant essuyé une longue liste d'attaques depuis 2009 et le passage du bac pro en 3 ans. Les collègues de lycée professionnel, notre base historique, sont également un public plus fragile (plus de personnels non titulaires). Notre base militante est maintenant plus du côté des enseignant·es de matières générales et il nous faut travailler davantage en direction des enseignant·es de matières professionnelles, moins fermement attaché·es au service public de l'éducation (étant donné les possibilités de reconversion professionnelle).

29. Une CGT toujours bien implantée dans le secteur médico-social

30. Lors des dernières années, cette activité a continué à se construire pour concerner l'ensemble des services sociaux (le service social des personnels et le service social en faveur des élèves). Une camarade a pu être déchargée une journée par semaine afin de mener cette activité régulièrement accompagnée par une camarade à tour de rôle (sur mandat).

31. Les adhérentes ont su s'organiser en collectif se réunissant régulièrement jusqu'à l'année dernière à raison d'une fois entre chaque vacances. Ces rencontres ayant pour objectif d'organiser l'activité tournée essentiellement vers des problématiques au sein des services : problèmes de « management », problème de la souffrance au travail, manque d'informations des collègues sur leurs droits, aide au suivi dans le cadre des mutations, des promotions etc.
32. L'activité syndicale a donc porté sur de la défense individuelle mais aussi sur une défense collective. Nous remarquons que beaucoup de collègues nous interpellent pour des situations de mal-être/ de souffrance au travail (RPS), sur des questions juridiques, accompagnement en entretien auprès de la cheffe de service etc. Concernant le collectif, nous avons poursuivi l'organisation une fois par trimestre d'une réunion d'information syndicale (soit départementale soit académique) et l'organisation et préparation d'une journée de formation académique spécifique. Aujourd'hui la difficulté est celle de trouver des camarades qui souhaitent reprendre l'activité au niveau départemental. Il va falloir réorganiser l'activité avec les nouvelles élues notamment.

33. Face à la précarisation de nos métiers, une CGT toujours dynamique

34. Dans l'Éducation nationale, les contractuel·les représentent environ 25 % des personnels. Dans notre département, cette part est supérieure à la moyenne nationale. Nous constatons un renouvellement important des personnels du fait de conditions de travail difficiles et d'un manque de moyens systémique. Cela entraîne depuis de longues années davantage de recours aux personnels contractuels notamment dans le premier degré ainsi qu'un manque chronique de remplacements.
35. Dans ces conditions et forte de son expérience et de son engagement en faveur des personnels précaires, notre syndicat a poursuivi et amplifié son activité en direction de ces personnels. Entre mai 2019 et janvier 2023 la part de syndiqué·es contractuel·les est passée de 22% à 28%. Cette hausse est notamment due à la naissance d'une activité AESH et à une équipe stable de militant·es.
36. Malgré ce bilan encourageant et positif, le fonctionnement actuel du pôle montre ses limites. En effet, les résultats aux élections professionnelles sont en demi-teinte. Même si la CGT Educ'action reste la première organisation syndicale chez les enseignant·es contractuel·les au niveau académique (la moitié des sièges en Commission Paritaire) et qu'elle garde un siège chez les personnels d'assistance et d'éducation, l'activité du pôle reste trop concentrée sur quelques personnels.
37. La syndicalisation des personnels contractuels repose en premier lieu sur le suivi individuel. Ce travail très chronophage et plus technique nous oblige à nous former de manière plus collective (participation aux formations spécifiques et utilisation des outils de suivi). Cela nous permettrait d'élargir encore le pôle et de communiquer davantage sur nos victoires et actions en faveur de ces personnels.
38. Dans le même temps, la défaillance des services (DSDEN et rectorat) et ce, malgré de nombreuses audiences avec les services (plusieurs centaines de situations individuelles suivies), rend notre travail de suivi moins efficace.

39. Le travail juridique régulier avec l'aide d'un avocat est de plus en plus indispensable. La posture de l'administration, combinée aux nouvelles dispositions de la réforme de la fonction publique, nous y oblige.

40. Un bilan d'organisation positif, qui peut (et doit !) s'améliorer

41. Lors de notre précédent congrès départemental, en avril 2019, notre syndicat comptait 664 adhérent-es payant une cotisation. Sur les 4 exercices qui ont suivi, nous avons continué à progresser dans notre syndicalisation : 706 en 2020, 738 en 2021, 792 en 2021 et enfin 848 en 2022. C'est une réelle satisfaction si l'on regarde le contexte plus que difficile de cette période avec notamment la pandémie de Covid-19 et les difficultés rencontrées pour mener une activité syndicale en présentiel. Il est important de noter que ce sont souvent lors des mobilisations interprofessionnelles d'ampleur, quand la CGT est visible dans les médias, et la rue, que nous enregistrons le plus de nouvelles adhésions (loi Travail, réforme des retraites de 2019, réforme des retraites de 2023).

42. Au-delà du plan purement comptable, l'organisation interne de notre syndicat a également évolué. D'une douzaine de camarades en 2019, l'Équipe d'Animation du syndicat (les camarades mandatés-és ainsi que les camarades bénéficiant d'un temps de décharge syndical) est passée à 18 membres en 2022/2023. Cela nous a permis d'augmenter notre temps de présence à notre permanence et sur le terrain : 3 jours en 2019 (les mercredis – jeudis – vendredis) contre 5 jours aujourd'hui (lundi-mardi-mercredi-jeudi-vendredi).

43. Si nous avons réunis régulièrement les adhérent-es du syndicat lors de nos Conseils Syndicaux Départementaux (CSD) nous avons peiné à faire fonctionner la Commission Exécutive mise en place lors de notre dernier congrès. En effet, les mutations fréquentes et régulières ont chaque année fait diminuer le nombre de membres et de participant-es à cette instance. Il est indispensable que nous ayons une réflexion collective sur cet outil important dans le fonctionnement démocratique de notre syndicat.

44. Afin de poursuivre le développement de notre activité, nous avons travaillé au développement d'outils syndicaux numériques afin de permettre un meilleur suivi des situations des collègues que nous accompagnons face à l'administration. Le travail reste en cours afin d'aller à terme vers la mise en route d'un nouveau site internet ainsi que d'un « *intranet militant* ».

45. Face à l'inflexibilité de l'administration, nous avons dû accompagner plusieurs collègues dans des démarches judiciaires contre notre employeur. Pour ces raisons, nous avons mis en place une permanence juridique avec un avocat en droit administratif au barreau de Montreuil. Elles se déroulent chaque dernier mercredi du mois et le 1^{er} rendez-vous est pris en charge financièrement par notre syndicat pour les adhérent-es.

46. Enfin, nous sortons tout juste des élections professionnelles qui se sont déroulées en décembre 2022. Au cours de celles-ci nous avons eu le plaisir de voir notre syndicat continuer sa progression en Seine-Saint-Denis, passant de 12,6% des voix à 13,35% des voix. Nous conservons la troisième place dans le classement général des organisations derrière la FSU et FO. Dans le détail, ce sont nos progressions

chez les enseignant·es titulaires du 1^{er} degré (écoles) et du 2nd degré (collèges, lycées) qui permettent cela. Au niveau académique, nous devons travailler au renforcement de notre activité syndicale chez les personnels contractuels (enseignant·es, AESH, AED) ainsi que chez les personnels administratifs.

47. Une trésorerie solide et pérenne

48. Dans ce rapport figure un bref rappel des éléments financiers de cette mandature. La présentation des comptes en Conseil Syndical Départemental a été faite chaque année.

49. Le nombre de syndiqué·es n'a eu de cesse d'augmenter durant la mandature, les cotisations reçues sont donc passées de 121 932,02 euros en 2018 à 142 905,78 euros en 2023.

50. Une des particularités de notre syndicat départemental tient au fait que de nombreux·ses syndiqué·es demandent et obtiennent des mutations dans d'autres départements. C'est entre 100 et 150 syndiqué·es que nous perdons chaque année et c'est un défi, sans cesse renouvelé, de faire en sorte que le nombre de syndiqué·es augmente ; le défi a été relevé durant la mandature et il s'agira de le poursuivre et de l'amplifier.

51. Etant affilié à la CGT, notre syndicat participe au système de répartition des cotisations que nous reversons. Ce système est nommé CoGÉTise. Sur les quatre années, le syndicat a reversé 69,5 % du montant des cotisations au Fonds national interprofessionnel (cette quote-part finance les organisations des champs professionnel, interprofessionnel territorial, interprofessionnel national, ainsi que la presse confédérale comprise dans la cotisation). Il a ensuite reversé 10 % des cotisations à l'Union Académique des syndicats CGT Educ'action de l'Académie de Créteil. Les reversements sont très réguliers, quasiment mensuels.

52. L'état financier du syndicat est plus que positif ; 50 000 euros sur le compte bancaire en 2018 et toujours presque 50 000 euros encore à disposition en 2023. Le congrès s'était lancé le défi de dépenser les ressources du syndicat et d'éviter toute capitalisation inutile. Le recours à un avocat, permettant de proposer aux syndiqué·es de le consulter sur des questions juridiques, a été mis en place, sans que cela n'affecte de manière significative l'état financier du syndicat.