

L'HIVER SERA CHAUD !

Pour le Ministre de l'Education Nationale, la rentrée s'est bien passée et ses réformes s'appliquent désormais sans aucune ombre au tableau. Oui mais voilà, c'est un ministre très éloigné de la réalité du terrain qui dirige l'Education Nationale :

En refusant de voir la souffrance des personnels y compris face aux drames comme celui de notre collègue Christine RENON,

En restant sourd aux cris de détresse des professeurs de lycée qui ont dénoncé dans une lettre ouverte le 15 novembre « *des réformes inapplicables, des réformes destructrices pour les étudiants et destructurantes pour les enseignants.* »,

En ne prenant pas la mesure de la pauvreté des étudiants dont un des leurs n'a eu d'autre solution que de s'immoler par le feu pour être entendu,

En soufflant sur les braises ardentes des déclarations puantes des élu-es RN sur le port du voile d'une maman accompagnatrice lors d'une séance du Conseil Régional,

En adressant une lettre aux enseignants pour les rassurer sur la réforme des retraites tout en fermant le débat avec les organisations syndicales sur ce sujet,

En méprisant et précarisant les Accompagnants des Enfants en Situation de Handicap...

Le ministre et les autorités rectorales font la politique de l'autruche... Mais les personnels ne sont pas dupes et voient bien leurs conditions de travail se dégrader, qu'ils travaillent dans les services administratifs des EPLE, dans les classes du 1^{er} ou du 2nd degré, ou dans les bureaux de la vie scolaire. La réforme de la fonction publique actant notamment la disparition du paritarisme dans l'étude de l'avancement et de la mobilité des personnels ainsi que le projet de réforme des retraites, sont autant de gouttes d'eau qui font déborder un verre déjà trop rempli. Alors à l'heure où nous écrivons ces quelques lignes, nous sentons la colère monter et le 5 décembre sera une date incontournable et décisive de la mobilisation qui s'engage entre le gouvernement et les travailleurs-travailleuses du public comme du privé. La CGT Educ'action de l'académie de Dijon est résolument décidée à lutter pour un autre projet de société et de meilleurs conditions de vie et de travail pour les personnels de l'Education Nationale, et elle l'exprimera encore une fois dans la rue à partir du 5 décembre.

J. RAILLARD

Sommaire : p1: Edito - p2: Réforme des retraites - p3: Réforme de la FP - p4 : les AESH ne lâchent rien - p5 : G-A - p6: Violences au travail/Lecture - p.7 : C.A. - p8 : Congrès FERC

La Vie de l'Académie
UASEN
CGT EDUC'ACTION
2 rue du parc
71100 Chalon sur Saône
Site: www.cgteducdijon.org
E-mail : dijon@cgteduc.fr

n° CPPAP 1119-S-07066
Dir. Publ. : C. Cadot
Imprimé par nos soins
Bimestriel prix 1€

CHALON PPDC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

N° 133

Décembre 2019

Déposé le 13 décembre 2019

LA RETRAITE À POINTS : COMMENT ÇA MARCHE... PAS !

Le régime de retraite actuel est un système par répartition (les actif-ves « payent » les retraites actuelles par leurs cotisations), fondé sur des régimes par annuité. Il y a trois logiques principales, celle du secteur privé (la pension est calculée sur les 25 meilleurs années), celle du régime public (calcul sur les 6 derniers mois de travail à partir du salaire indiciaire) et celle des non-salariés (minimum de base garanti puis prise en compte des revenus). C'est un système « redistributif ». La philosophie du système actuel étant que chacune cotise selon ses moyens pour, le moment venu, avoir une retraite adaptée à ses besoins.

Le régime par points, est un système « contributif », dans lequel, d'après Jean-Paul DELEVOYE (Haut-Commissaire aux Retraites) : « *Un euro cotisé donne les mêmes droits quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé* ». Les cotisations sont fixées (la part consacrée aux pensions) et c'est le niveau de pension qui doit s'adapter à l'équilibre du système. Ce qui est avancé, c'est une cotisation unique à 28,12% des revenus (à 40% pour le-la salarié-e et 60% de part patronale), une part de cette cotisation étant consacrée au financement mutualisé et « solidaire » et 25.32% de la cotisation à la retraite proprement dite. Cette cotisation sert à acquérir des points qui seront restitués, à un rendement défini, au départ à la retraite. Il n'y a aucune garantie ni visibilité sur le montant qui sera perçu, le calcul se faisant sur le salaire moyen de la carrière de la personne. Qui connaît, le salaire moyen qu'il ou elle touche durant sa carrière ? Dans ces conditions, l'indice de rémunération n'a plus grand sens pour la fonction publique.

Chaque personne aurait donc un compte individuel de points de retraite. **Nous passerions d'un système collectif à un système individualisé**, toujours par répartition mais avec une philosophie totalement différente puisque la notion de collectif en serait, par essence, gommée.

La retraite par points serait donc un changement systémique. Basé sur l'ensemble des rémunérations, actuellement, pour les fonctionnaires, c'est le salaire indiciaire des six derniers mois travaillés qui est pris en compte pour le calcul de la pension. Dans l'Éducation nationale, le taux de prime moyen est d'environ 10% ; avec ces chiffres, des projections ont été faites dans le système par points (pour une carrière complète débutée à 24 ans avec accès au deuxième grade à 51 ans) qui montrent une baisse de plus de 20% des pensions par rapport au système actuel. Cette baisse, déjà substantielle, est une moyenne, elle est bien pire, par exemple, pour une Professeure des Écoles que pour une enseignante « lambda » du second degré. En effet, une P.E. n'a que 5.5% de primes, de fait, à 62 ans sa pension serait de moins de 1300€ alors que celle d'une enseignante du second degré serait d'environ 1500€.

YES WE CANNE



Mais ces chiffres sont calculés à partir de carrière complètes, sans interruption, sans travail à temps partiel, sans tenir compte du fait que les femmes ont un déroulé de carrière moins favorable que les hommes...

Il est évident que toute interruption de carrière, arrêt maladie ou autre précarité aurait des conséquences directes sur le montant de la pension.

Donc les plus grands perdantes seraient les jeunes, les femmes et toutes celles et ceux qui auront eu une carrière non linéaire.

Ne laissons pas passer cette réforme !

J-F. PETIT



LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : DÉJÀ LES PREMIERS EFFETS...

Les lois de 83 et 84 (dites lois « Le Pors ») sont les fondements de notre Fonction publique. Ces lois sont garantes d'un service public rendu pour l'intérêt général et reposent sur trois principes fondateurs de ce socle républicain, les principes d'égalité, d'indépendance et de neutralité, de responsabilité. Pour l'agent, elles définissent les droits et les devoirs, par une fonction publique de carrière.

Avec la loi 2019-828 votée cet été, le gouvernement s'attaque frontalement à ces lois et au Statut général des fonctionnaires et aux missions publiques qu'ils exercent. Il poursuit et aggrave ainsi sa politique pour réduire à n'importe quel prix la dépense publique et refonder un nouveau modèle social.

Les conséquences de cette loi sont les suivantes :

Recours accru aux contractuels (y compris pour des postes de direction), recours aux contrats de projet (de un à six ans), rémunération aux résultats pour certaines (« *La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.* »), création d'une nouvelle sanction du premier groupe (exclusion temporaire de 3 jours)...

Mais aussi : ruptures conventionnelles, détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation, dispositif d'accompagnement des restructurations...

Pour compléter ces régressions, la démocratie sociale a été vidée de toute substance en supprimant toutes les commissions paritaires (mutation, avancement d'échelon ou de grade...) à l'exception de celles traitant des conseils de discipline...

C'est la même logique de « réforme » du droit et du Code du travail, du statut des cheminots... une logique de précarisation et d'individualisation des carrières.

C'est également la logique de la « réforme » des retraites par la retraite par points, il est impérieux d'y mettre fin !

J-F PETIT





AESH : NE RIEN LÂCHER !

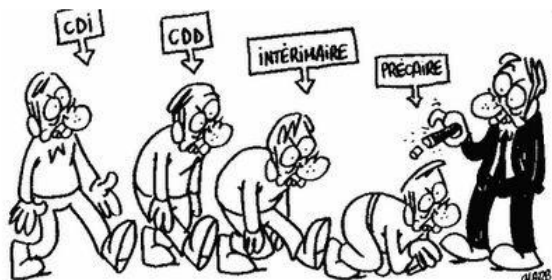
Depuis début septembre, la mobilisation des AESH se poursuit, non seulement sur la question du temps de travail (voir *La Vie de l'Académie de Dijon* n° 132), mais aussi plus largement sur leurs conditions de travail et le mépris qu'elles-ils subissent chaque jour.

Le 30 septembre, nous étions une trentaine mobilisée devant la DSDEN de Mâcon, et une délégation Sud Education – CGT Educ'action avait été longuement reçue. Malheureusement, si nous avons pu bénéficier d'une écoute complaisante, nous avons également vite compris que c'est le rectorat de Dijon qui était aux commandes sur le sujet du temps de travail hebdomadaire des AESH.

Petit à petit, avec le collectif des précaires de l'Éduc et Sud, nous avons informé et inlassablement répondu aux nombreuses interrogations sur la liste de diffusion collectifprecairesdeleduc71@googlegroups.com, nous avons multiplié les réunions d'information et les tractages à l'entrée des formations institutionnelles. Des directeurs et directrices d'école et des chef-fes d'établissement ont rejoint notre interprétation de la circulaire de 2019. Ils ont ainsi refusé d'imposer un emploi du temps de 25h30 devant élève chaque semaine à des AESH payées à 60 %. A ce jour, une quinzaine de personnes a engagé une procédure de contestation de leur contrat de travail, dans un premier temps par un recours gracieux auprès du DASEN de Saône et Loire.

Memento :
Contrat à 60%
= 23h30 avec élève.
Contrat à 65 %
= 25h30 avec élève

Petit à petit, nous avons été rejoints par d'autres syndicats : le SNUIPP et la FSU d'abord, puis par l'UNSA, FO et le SGEN CFDT à partir du 13 novembre. C'est donc une large intersyndicale qui s'est constituée en Saône et Loire, à l'image de l'intersyndicale nationale qui a appelé à une mobilisation le 20 novembre.



Parallèlement à cela, quelques AESH de la Nièvre ont cherché à contacter et à mobiliser leurs collègues, pendant que ceux de Côte d'Or ont lancé leur premier rassemblement devant le Lycée Castel de Dijon le 6 novembre. Dans l'Yonne également, les Organisations

Syndicales ont fini par s'emparer de la problématique des AESH et dans toute l'Académie, des actions se sont organisées pour le 20 novembre.

A Auxerre c'est une dizaine de manifestantes qui s'est rassemblée devant la DSDEN89 et dans la Nièvre, ils étaient une cinquantaine, y compris des parents et des enseignant-es. A Dijon, les intersyndicales du 71 et du 21 appelaient à une manifestation devant le Rectorat, et nous étions une soixantaine à avoir répondu présent malgré le froid.

Une délégation de 8 représentants syndicaux et 5 AESH a été reçue. La manière dont s'est passé ce rendez-vous a été à l'image du mépris que les AESH subissent quotidiennement de la part de leur employeur. Mme Chazal était là pour nous ré-expliquer ce que nous aurions (à son sens) mal compris, mais aucunement pour écouter des revendications, encore moins pour y répondre.

Le plus terrible a été quand, avec le sourire, Mme Chazal nous a annoncé que les doléances des AESH étaient bien trop longues. Après une discussion animée, l'entretien s'est finalement conclu par un constat de désaccord.

A la sortie du rectorat, il est devenu évident que des arrêts de travail et des grèves seraient nécessaires pour se faire entendre. C'est pourquoi les organisations syndicales, dont la CGT Educ'action, travaillent à l'organisation d'une journée d'action le 3 décembre en multipliant les propositions d'action aux AESH pour s'y impliquer : heures d'information syndicale, conférence de presse, manifestation, grève...

«Il faut leur montrer que l'école inclusive ne fonctionne pas s'il n'y a personne pour la faire fonctionner.»

C. BERNIZET



APPLICATION DU PROTOCOLE G-A DANS LE DÉPARTEMENT DE L'YONNE

PLAN SOCIAL EN GESTION
ADMINISTRATION
- 1500 POSTES

BLANQUER, C'EST ÇA TON CHEF
D'OEUVRE ?



Suite à la restructuration de la filière Gestion-Administration sur l'ensemble du territoire avec une réduction de 50% de la capacité d'accueil de cette filière d'ici 2022, un protocole d'accompagnement national des professeures de la spécialité Gestion-Administration a été mis en place.

Dans la première phase de ce dispositif, le ministère a procédé à une campagne d'information nationale des enseignantes. La seconde phase débute donc avec la mise en place pour chaque professeure d'un entretien afin de faciliter son adaptation par rapport aux évolutions. Les « conseillers RH de proximité » sont chargés de leur réalisation. Toutes les enseignantes de l'Yonne ont été conviées individuellement les 26 et 27 novembre dernier à un entretien à l'inspection académique. Étaient présentes à cette entrevue la conseillère RH de proximité ainsi que 2 IEN. Dans un premier temps, il est demandé à l'enseignante de relater son parcours professionnel puis de s'exprimer sur son métier. Dans un second temps la conseillère explique les possibilités offertes, à savoir : poursuivre sa carrière en tant qu'enseignante en GA, se reconvertir dans une autre discipline, demander un détachement dans une administration ou une disponibilité pour monter un autre projet... Un bilan de compétences est proposé à l'enseignant ainsi qu'une aide méthodologique à la réalisation d'un CV ou d'une lettre de motivation. À ce moment de l'entretien, l'enseignante doit formuler ses souhaits d'évolution professionnelle, sachant qu'il peut à tout moment recontacter la conseillère RH pour affiner un nouveau projet. Tout au long de ce dispositif, un suivi sera opéré jusqu'à son aboutissement.

Dans notre académie, aucune fermeture « sèche » de section GA n'aura lieu sur les 3 années à venir, cependant des réductions de capacités sont à craindre. L'intérêt de cet entretien courtois a été de permettre à l'enseignante de pouvoir poser les questions souhaitées, de réfléchir en amont et anticiper la possibilité de perdre son poste.

L. ROBERT

LE CSD DU 21



Le jeudi 17 octobre, la CGT Educ'Action 21 organisait son Conseil Syndical Départemental.

Une trentaine de syndiquées étaient présentes, un nombre bien supérieur aux présences habituelles lors des derniers CSD, avec des nouveaux-elles venues parmi lesquelles des syndiquées récentes mais également des syndiquées de plus longue date qui n'avaient pour certaines jamais participé à une réunion.

La journée a débuté par une présentation rapide du SDEN. Chacune a pu découvrir ou redécouvrir le fonctionnement de notre syndicat. Nous avons ensuite continué par le bilan des luttes de la fin de l'année scolaire, la grève du bac. Le lien s'est très facilement fait avec le contexte de rentrée et les difficultés rencontrées : situation des AESH, concrétisation du massacre de la voie professionnelle, le salaire, le

C'est un bilan plus que positif qu'il faut tirer de ce CSD, énergique, militant, revendicatif.

suicide de notre collègue de Pantin et plus largement les situations de souffrance au travail, la réforme de la Fonction publique et son impact sur nos carrières...

Une très grande partie de la journée a été consacrée à la réforme des retraites. Après un bilan plutôt mitigé de la mobilisation du 24 septembre, la présentation de cette réforme par notre camarade Jean-François a permis de comprendre les enjeux et les impacts que cela allait avoir pour toutes et qu'il allait falloir se mobiliser. La décision a été prise d'informer le plus largement possible, d'organiser des HIS partout où cela serait possible et de construire ensemble la mobilisation du 5 décembre.

M. COLAS-MIZON



CONTRE LES VIOLENCES AU TRAVAIL, LA CGT ÉDUC'ACTION MÈNE LE COMBAT !

Au travail, 80 % des femmes disent être victimes de sexisme, 20 % de harcèlement sexuel et 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail.

Parce que la CGT sait à quel point la violence vulnérabilise les femmes, les contraint parfois à quitter leur travail pour s'éloigner de l'agresseur, impacte leur santé physique et morale, les met dans une situation de précarité, déstabilise la cellule familiale... elle travaille à démontrer que la violence dans le cadre du travail n'est pas marginale et doit être prise en compte.

VIOLENCES
SEXISTES
SEXUELLES

23 NOV / 31 JANV

TOUTES ET TOUS

PRENONS LA
PAROLE !

GRANDE
CONSULTATION
NATIONALE

cgt
Educ'Action

Consultez, complétez et diffusez notre questionnaire anonyme sur les violences sexistes et sexuelles

www.cgt.fr

02 35 12 12 12

02 35 12 12 12

02 35 12 12 12

Dans l'Éducation nationale aussi, les situations de violences sexistes et sexuelles existent. C'est pourquoi, la CGT Educ'Action lance une grande enquête nationale avec un triple objectif : sensibiliser les salariées et les représentantes des salariées, dégager des pistes d'action à partir de l'état des lieux, imposer la mise en place de mesures concrètes.

L'enquête s'adresse à l'ensemble des salariées de l'Éducation nationale, femmes et hommes. Vous l'avez d'ores et déjà reçu via une infolettre le lundi 18 octobre. Répondre ne vous prendra qu'une dizaine de minutes. Les résultats seront communiqués début mars.

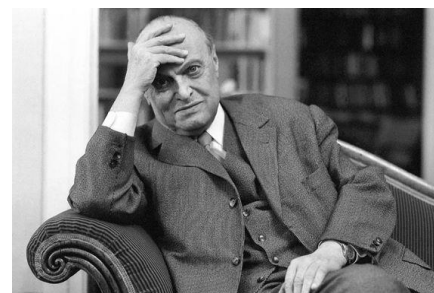
Vous pouvez retrouver le lien sur notre site académique (www.cgteducdijon.org) dans l'onglet « Egalité F/H ». Vous pourrez aussi télécharger l'affiche, un qr code vous mènera directement à l'enquête.

S. GAUDILLERE

UN PEU DE LECTURE...

Sebastian Haffner, *Allemagne 1918 : une révolution trahie*, 1968.

Lorsque l'on évoque la période 1918-1919 en Allemagne, soit la sortie de guerre, il n'est pas rare que soient véhiculées les images suivantes : les mutineries de fin 1918, le rôle joué par le Parti communiste, la révolution spartakiste menée par Rosa Luxembourg et Karl Liebknecht, etc. Le livre de Sebastian Haffner nous permet de plonger dans un moment de l'histoire politique et sociale de l'Allemagne et d'enrichir et d'affiner la vision que nous en avons : la manipulation de l'armée pour faire porter le poids/choix de la défaite aux sociaux-démocrates en leur donnant le pouvoir, la peur de ces mêmes sociaux-démocrates face aux émeutes révolutionnaires, le rôle mineur du Parti communiste et des spartakistes lors des émeutes de 1919... Haffner réussit à nous embarquer, grâce à un style clair et agréable, dans les tourments politiques et sociaux de l'Allemagne de l'immédiat après-guerre.



V. RICHARD-ANDRIEU

C.A. : Y ÊTRE OU NE PAS Y ÊTRE ?

Telle ne devrait pas être la question.... Enfin, si tout va bien.

Les élections des représentant·es des personnels d'enseignement et d'éducation ont eu lieu les 11 ou 12 octobre dernier. Il est arrivé que certain·es camarades se posent la question d'y siéger ou non.

Cette interrogation peut s'entendre surtout à l'heure où la représentation des personnels est mise à mal par la réforme des instances représentatives dans la fonction publique qui a modifié les conditions de consultation des instances paritaires comme les CAPA, CAPN pour la mobilité des personnels. Cette interrogation peut également s'entendre quand, malgré les votes et motions, l'administration fait la sourde oreille et que de fait les personnels considèrent le conseil d'administration comme uniquement une chambre d'enregistrement. Il arrive également que dans certains établissements, les membres du CA démissionnent, las de ne pas être entendus ou en réaction à un climat délétère dans certains cas.



Nous avons remarqué que dans les établissements de moyenne à petite taille, il est difficile de construire des listes CGT ou intersyndicales et bon nombre d'entre nous sommes présent·es dans les CA dans le cadre de listes d'union ou non identifiées syndicalement. Cet état de fait a des incidences sur la représentativité des organisations syndicales.

De même qu'il est constaté que le taux de participation des personnels d'enseignement et d'éducation aux élections au CA est très nettement inférieur à celui des personnels TOS.

Signe d'un désintérêt ? D'une défiance vis-à-vis de cette instance ? Ou de fatigue due aux très nombreuses réunions ?

Alors pourquoi faut-il être au CA ? On peut dire : pour toutes ces raisons mais pas que.

Réunissant parents, élèves, personnels, élu·es des collectivités, on peut voir le CA comme une instance éminemment politique dans le sens où l'école est au centre des préoccupations locales, de la cité et la société.

Les questions budgétaires, de moyens horaires sont les éléments organiques de la politique de l'établissement sur lesquels le CA a non seulement son mot à dire, mais vote et peut construire des rapports de force constructifs.

Ne pas y être ne bloque aucunement la machine. Cela ne veut pas pour autant dire que les représentant·es ne servent à rien. Les débats consignés dans les comptes rendus sont attentivement lus par les services du rectorat, mais aussi par le conseil départemental et régional et témoignent du climat dans un établissement. Les informations délivrées en CA permettent à tous les personnels et usagers de devenir acteurs (soit par adhésion, soit par opposition) des choix proposés.

D'autre part, des commissions comme le CHS permettent également d'aborder les questions de conditions de travail quand elles sont saisies ou réunies et les soumettre au CA.

Le discours ambiant « Ça ne sert à rien » ne doit pas gagner, car il donne tous les arguments aux politiques libérales qui veulent remettre en question la représentation des personnels, sous prétexte d'efficacité et de gain de temps. C'est pourquoi, nous devons nous saisir de cette instance quand c'est possible afin de replacer dans le débat l'école et les conditions de travail que nous voulons.

Le CA du budget en fin d'année et celui de la DHG en début d'année en particulier sont les moments clés pour faire entendre la voix de la CGT Educ'action.

N'hésitez pas à contacter la CGT Educ'action dans vos départements pour soutenir vos actions dans vos établissements. Ensemble on est plus fort·es, non ?



LE 13^E CONGRÈS DE LA FERC

Du 14 au 18 octobre notre fédération, la FERC (Fédération de l'Education, la Recherche et la Culture) a tenu son congrès près de Bordeaux, et rassemblé près de 140 camarades. Mandatée pour représenter l'académie de Dijon, j'ai passé une semaine exténuante mais tellement formatrice et enrichissante.

**Une semaine
exténuante
mais (...)
enrichissante**

Exténuante car pas moins de 5 résolutions ont été étudiées, plus précisément les amendements proposés par les syndicats. J'ai proposé ma participation pour étudier les amendements concernant la réso 4 « Lutter contre les discriminations pour abolir la domination ». Celles et ceux qui me connaissent savent que l'égalité femme-homme est un de mes chevaux de bataille, mais la réso aborde aussi la lutte contre

l'homophobie, le racisme, et la scolarisation des enfants ROM. Le groupe de travail a été efficace et nous avons très souvent trouvé un consensus pour intégrer ou rejeter (en argumentant) les amendements. Exténuante aussi car pour qui veut tenir son mandat et pouvoir en rendre compte, ce n'est pas rien de suivre les débats, de tenir le rythme de la validation ou pas des amendements -en cas d'objection, la décision est renvoyée au congrès-, de comprendre les débats préparatoires aux résolutions, parfois sur des sujets très politiques qui ne concernent pas l'éducation. Et c'est justement pour cette raison que la semaine a été très enrichissante. Travailler avec les autres syndicats de la FERC, c'est travailler en interpro dans des domaines voisins de notre champs professionnel: l'enseignement supérieur bien sûr, les bibliothèques, les CROUS, le secteur associatif, sportif, de la recherche... la liste est longue.

Heureusement ces moments de travail ont été ponctués d'autres, festifs ou très forts en émotions: par exemple à l'évocation de la répression d'une manifestation pacifique d'Algériens le 17 octobre 1961; ou à la venue de deux anciens (car à la retraite) FRALIB, preuve qu'il est possible pour les ouvriers de reprendre le contrôle de leur outil de production; et puis il y a eu les conversations à bâtons rompus lors des repas, les chants militants et une conférence sur la déconstruction de la langue de bois. A l'issue de la semaine, la nouvelle Commission Exécutive a été élue pour son mandat de 3 ans, et compte 69 membres, dont 37 femmes. Une CE majoritairement féminine donc, comme nos champs professionnels.

S. GAUDILLERE

UASEN-CGT Educ'Action
2 rue du Parc
71 100 Chalon/ Saône
Tel : 03 85 46 09 07 -
dijon@cgteduc.fr

SDEN-CGT Educ'Action 21
Bourse du Travail
17 rue du Transvaal
21 000 Dijon
Tel : 03 80 37 14 08
Fax : 03 80 66 52 31
e-mail : 21@cgteduc.fr

SDEN-CGT Educ'Action 58
2 Bd Pierre de Coubertin
58 000 Nevers
Tel : 03 86 50 67 85
e-mail : 58@cgteduc.fr

SDEN-CGT Educ'Action 71
2 rue du Parc
71 100 Chalon sur Saône
Tel : 03 85 46 09 07
e-mail : 71@cgteduc.fr

SDEN-CGT Educ'Action 89
47 avenue Gambetta
89300 JOIGNY.
Tel : 03 86 62 33 24
e-mail : 89@cgteduc.fr

NOTRE SITE
www.cgteducdijon.org
La page Facebook
[CGT Educ'Action](#)
Académie de Dijon : [non](#)
A la casse de l'Ecole

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer aux adresses indiquées ci-dessus

Je souhaite : me syndiquer prendre contact

Nom Prénom

Adresse personnelle

Code Postal Commune

Discipline Grade ou corps Echelon

Etablissement.....

Adresse

Code Postal Commune

