

# TRAIT D'UNION

Le journal des Personnels CGT de l'Enseignement Privé

[www.cgt-ep.org](http://www.cgt-ep.org)

... et la CGT est devenue représentative dans l'enseignement privé (éducation nationale et agricole !) 2

La CGT Enseignement Privé et les « Stylos Rouges » 4

Prime d'activité : vous y avez peut-être droit ! 5

Congrès de la CGT Enseignement privé Un choix qui va engager l'avenir 6

CNEC, quesako ?? 9

1er degré. L'École du socle n'est plus en marche, elle court ! 10

Fusion des académies : le gouvernement recule... 10

De la poudre aux yeux ? Ou les turpitudes d'un Directeur Diocésain 11

Aménagement et rémunération des heures d'enseignement Analyse d'une décision de la Cour de Cassation 12

Salaires des enseignant.es et pouvoir d'achat... 14

Contre le harcèlement sexuel au travail : des résistances collectives ! 16

Sortir les AESH de la précarité ? Assez de paroles, on veut des actes ! 18

Le « VRAI » grand débat national ! 19

## L'ÈRE DU ZAPPING

Les semaines médiatiques se suivent et se ressemblent : quelle actualité va faire le buzz ? Quel sujet va pouvoir tourner en boucle... pour chasser les problèmes de fond ? Le mouvement des « gilets jaunes » est poussé hors des radars. Place au « grand débat », puis à la question de l'antisémitisme, avant d'attaquer la campagne des européennes. Et ainsi de suite.

Personne ne fait le lien entre ces sujets et nous semblons assister à une succession de « news ».

Et pourtant...

La période est marquée par une défiance envers les institutions et leurs représentant-es. Le creusement des inégalités, la difficulté à vivre dignement pour une partie de la population, la mise en œuvre de politiques au service des plus fortunés renforcent cette volonté de réagir, de se faire entendre. Ce serait une erreur de croire que les gilets jaunes ou les stylos rouges ont disparu.

Dans notre secteur, les personnels des établissements privés ont bien pris la mesure des régressions actuelles : réformes du lycée général, de la voie professionnelle, suppression de postes... Et même si la réaction tarde à se construire, force est de constater que chacun souhaite l'amélioration de ses conditions de travail, une hausse de sa rémunération et une meilleure reconnaissance.

La nouvelle représentativité de la CGT dans l'enseignement privé, gagnée lors des élections de décembre dernier, nous confère une grande responsabilité pour mener ces combats du quotidien. Vos voix nous ont portés. Vous pourrez compter sur nous !



Serge VALLET  
 Co-Secrétaire  
 Général

ÉDITO

La CGT est devenue représentative dans l'enseignement privé. Tant dans l'éducation nationale qu'au ministère de l'agriculture. **Bravo et merci à tou-tes !**

## ... ET LA CGT EST DEVENUE REPRÉSENTATIVE DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ (ÉDUCATION NATIONALE ET AGRICOLE !)

**La CGT Enseignement Privé a progressé fortement lors des élections professionnelles de décembre 2018. Pour la 1ère fois, nous obtenons un.e élu.e au CCMMEP (Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé), et un élu au CCM (Comité Consultatif Ministériel) dans l'enseignement agricole. Carton plein !**

Dorénavant, la CGT fait partie des 4 syndicats représentatifs au niveau national, avec la CFDT, le SPELC et la CFTC.

Ce résultat est le fruit du travail mené depuis de plusieurs années par une équipe dynamique et motivée, qui s'est largement renforcée ces dernières années. Notre nombre d'adhérent-es a augmenté de 24% sur les 4 dernières années !

Les moyens syndicaux alloués à la CGT vont considérablement augmenter suite aux résultats de ces élections. Nous devons les mettre au service des personnels, pour encore mieux défendre nos conditions de travail et porter nos revendications collectives.

Nous nous engageons à faire preuve de transparence dans les instances où nous siégeons dorénavant !

**Merci à tou-tes !**

# + 16%

C'est l'augmentation du nombre de voix de la CGT Enseignement privé au niveau national (1er et 2nd degré confondus) entre 2014 et 2018 !

Nous avons gagné plus de 500 voix, dans un contexte de faible hausse de la participation (+0,56 %)

**Un bon résultat aux élections, c'est bien.  
Mais ça sert à quoi si l'on n'en fait rien ensuite,  
pour les collègues ?  
A la CGT, nous ne comptons pas en rester là.  
Nous devons faire avancer les choses.  
Et nous ne pourrons le faire... qu'avec vous !**



Militants de Rennes

Avec 8,3 % des voix au CCMMEP, la CGT Enseignement privé a donc obtenu un.e élu.e au ministère. C'est une première ! Un coup de tonnerre dans le Landerneau des rapports «feutrés» entre le ministère, les syndicats historiques et les réseaux du privé, dont l'enseignement catholique. Nous saurons être à la hauteur de votre confiance et nous mettrons devant leurs responsabilités et le ministère et les syndicats «réformistes» ayant perdu de vue leur fonction première : la défense des salariés de notre secteur.

### DANS L'AGRICOLE AUSSI...

En 2014, avec 8,9 % des votants, il avait manqué 17 voix à la CGT pour devenir représentative. En décembre dernier, nous avons comptabilisé 9,1 % des suffrages et gagné notre élu.

Une autre expression, en faveur des salariés de l'enseignement agricole privé sous contrat avec l'Etat, va être possible au Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation.

### QUELS CHANGEMENTS ?

Il suffisait de voir la tête, au soir des résultats, de certains de nos petits camarades des 3 syndicats majoritaires pour mesurer leur émoi. Ils avaient compris : plus rien ne serait comme avant et la transparence serait dorénavant de mise.

Dans une « lettre ouverte », nous nous sommes d'ailleurs engagés auprès des autres organisations syndicales de notre champ professionnel, jugées non-représentatives (FO, CGC, Sundeep, Unsa), à partager les informations dont nous allons bénéficier au titre d'organisation syndicale représentative.

Pour la CGT Enseignement, le pluralisme syndical est un atout démocratique. La culture de l'entre-soi est un enfermement stérile contraire aux intérêts des personnels que nous entendons défendre. La transparence de ce qui se dit et se fait dans les instances est primordiale.

Un exemple ? Nous l'avons dénoncé dans notre dernière « vidéo mouvement » (voir sur notre site) : les accords de l'emploi sont en cours de renégociation secrète depuis l'automne 2018 entre le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique, la CFDT, le SPELC et la CFFTC. Aucun autre syndicat, même signataire des accords en cours, n'était informé. Les enseignant-es étaient écarté-es de cette négociation qui va pourtant engager leur avenir pour des années). Et bien c'est terminé !

Depuis les résultats de décembre 2018 et la représentativité de la CGT, le SGEC a bien été contraint de nous inviter à cette renégociation. Elle n'est donc plus secrète et nous avons partagé les documents en cours de travail avec FO, la CGC et le Sundep. Les informations sont en ligne sur notre site. Fini les cachoteries....

Ce n'est qu'un exemple, mais bien révélateur. Dans l'intérêt collectif, vous avez eu raison de voter et de faire voter pour la CGT Enseignement privé !

### QUELS MOYENS SYNDICAUX ?

Les élections professionnelles permettent de mesurer la représentativité des organisations syndicales. De ces résultats dépendent également les moyens syndicaux mis à disposition par le ministère.

Jusqu'à la fin de cette année scolaire, la CGT Enseignement privé bénéficiait de 9.981 décharges à temps plein dans l'éducation nationale (sur une base de 18h), répartis entre plus de 50 camarades pour faire fonctionner le syndicat en région et au niveau national.

A compter de la rentrée prochaine, compte tenu de notre nouvelle représentativité, nous pourrions disposer de plus de 24 décharges à temps plein.

Cela reste bien inférieur à ce dont bénéficie la Fep-CFDT par exemple (140 décharges à temps plein), mais va augmenter considérablement nos moyens militants.

Il reste maintenant à trouver de nouveaux camarades à qui attribuer les nouvelles missions que nous allons devoir remplir, à les former, et à intégrer tout le monde dans un collectif qui fonctionne déjà bien.

Ces moyens syndicaux doivent être utilisés pour encore mieux défendre l'ensemble des personnels, et a fortiori ceux qui nous ont faite confiance !



## DE GROS SCORES EN RÉGION !

La CGT Enseignement privé est présente sur l'ensemble du territoire. Dans plusieurs régions, nous avons réalisé de très bons résultats. Vous pourrez compter sur nos élu-es :

Créteil :	33%
Caen :	29%
Versailles :	21%
Guyane :	49%
Marseille :	22%
Montpellier :	17%
Rouen :	19%
Poitiers :	18%
Paris* :	25%
<b>Hautes-Pyrénées :</b>	<b>34%</b>

Retrouvez l'ensemble des résultats à ces élections sur notre site internet.

\* liste commune avec le SUNDEP



# LA CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ ET LES « STYLOS ROUGES »

*Le mouvement de contestation initié par les Gilets Jaunes a profondément déstabilisé le pouvoir et remet en question les reculs sociaux de ces dernières années. De nombreuses personnes s'engagent dans de nouvelles formes d'organisation et de mobilisation. La CGT Enseignement Privé accueille favorablement cette ébullition sociale qui, dans notre secteur, a vu la création du mouvement des « stylos rouges ». Nous ne pouvons qu'encourager un mouvement dont nous partageons de nombreuses revendications.*

Nous tenons à apporter quelques éclairages sur l'engagement de la CGT

La CGT est un syndicat confédéré investi dans la défense des personnels des 3 versants de la Fonction Publique et dans l'union des luttes du privé et du public, au quotidien, pour l'amélioration des conditions de travail de tous les personnels de la Fonction Publique (dont l'Enseignement Privé) sans distinction de corps ni de grade. Au sein de l'éducation notre syndicat accueille tous les personnels : enseignant.es et non enseignant.es de l'enseignement public comme de l'enseignement privé sous contrat, dans l'Education Nationale comme à l'Agricole.

## 1. CONCERNANT LES RÉMUNÉRATIONS :

La CGT réclame le dégel immédiat du point d'indice et l'alignement de ce dernier sur l'inflation mais pas seulement : elle exige un rattrapage car l'inflation, elle, n'a pas été gelée. Nous réclamons ainsi une augmentation de 400€, soit 90 points d'indice, en rapport avec la baisse calculée du pouvoir d'achat.

Nous restons opposés au jour de carence. Nous sommes favorables à la création de postes et défavorables à la multiplication des heures supplémentaires, surtout défiscalisées.

Nous sommes pour le retour de l'âge de départ à la retraite à 60 ans, après 37,5 annuités de cotisation, avec 75% du dernier traitement calculé sur le dernier indice obtenu.

## 2. CONDITIONS DE TRAVAIL :

Nous exigeons des emplois statutaires dans toute la Fonction Publique et notamment pour les fonctions de remplacement.

Nous revendiquons, en collège et écoles 20 élèves par classe maximum, 15 en éducation prioritaire, 12 élèves en classe de Langues.

Nous réclamons la réduction du temps de travail, la titularisation des personnels précaires et la mise en place d'une médecine de prévention.



## 3. POUR UNE AUTRE ÉCOLE

La CGT est pour une Ecole émancipatrice et non pour une école du tri. Nous sommes fermement opposés à la sélection précoce et donc opposés aux présentes réformes des Lycées Généraux et Technologiques et des Lycées Professionnels.

Nous sommes favorables à une meilleure prise en charge de la difficulté et de l'échec scolaire, notamment par le renforcement des dispositifs existants (rased, segpa...) et la création de nouveaux dispositifs et des moyens matériels et humains associés.

Nous sommes attachés au respect de la liberté pédagogique qui doit s'exercer de façon collective.

L'école doit demeurer un lieu d'apprentissage de la vie en collectivité et non l'antichambre de la concurrence entre les individus.

Certaines de ces revendications, tout comme celles du manifeste des stylos rouges (l'augmentation du point indiciaire et la défense de nos retraites par exemple), ne peuvent être obtenues que par la recherche de convergences avec les fonctionnaires et les contractuels des 3 Fonctions publiques (Etat, Hospitalière, Territoriale). C'est-à-dire par une démarche collective et interprofessionnelle qui est celle de la CGT toute entière.

**La CGT Enseignement Privé est de ces combats avec l'ensemble des collègues et des organisations qui souhaitent rejoindre le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail des personnels, de la reconnaissance de notre métier et d'une meilleure qualité de formation de notre jeunesse.**

# « PRIME D'ACTIVITÉ » : VOUS Y AVEZ PEUT-ÊTRE DROIT !

**Pour la CGT, un-e travailleur-euse devrait pouvoir vivre et faire vivre sa famille dignement sans avoir recours à des artifices qui pallient la faiblesse des rémunérations. C'est le cas de la prime d'activité, versée sur demande, par la CAF, sur conditions de ressources.**

Attention, les dossiers étaient à déposer avant le 25 janvier 2019 ! Passé ce délai, le dossier comptera pour le mois suivant, sans effet rétroactif. En 2016, ce sont 3,8 millions de foyers qui bénéficiaient d'une prime d'activité d'un montant de 163 euros en moyenne.

Sont concernées les personnes ayant un revenu autour du SMIC, ou plus en fonction de la situation de famille. Dans un décret paru le 21 décembre 2018, le montant maximum de la bonification est revalorisé et permet d'atteindre une augmentation de 100 € dans certains cas. Les salarié-es et fonctionnaires de 18 ans ou plus ayant une activité professionnelle, percevant des revenus modestes et résidents en France peuvent la demander.

Vous retrouverez toutes les informations et un simulateur pour calculer le montant de la prime d'activité sur le site de la CAF : <http://www.caf.fr/allocataires/actualites/2019/la-prime-d-activite>

A noter que les règles de calcul pour l'obtention de cette prime excluraient 45 % des smicards, le mode de calcul étant complexe. Selon les simulations du gouvernement, un célibataire sans enfant sera éligible à la prime d'activité dans la limite d'un revenu de 1 806 € net par mois et pour les familles monoparentales, les célibataires avec un enfant touchant entre 2 047 € et 2 290 € nets par mois deviennent éligibles à la prime d'activité. Ensuite, au-delà des seuils, le montant de cette prime est décroissant.

**Un certain nombre de collègues, Ogec ou enseignant-es sont donc susceptibles de pouvoir en bénéficier, malheureusement. N'hésitez pas à aller consulter le site de la CAF pour vérifier vos droits !**



## BRÈVES

### Dotations horaire à Montpellier :

#### la CGT veille au grain !

**Ce qu'il y a de bien avec les Rectorats, c'est qu'ils ont toujours une imagination débordante pour supprimer des postes.**

A Montpellier, le rectorat annonce la création de 28 «équivalents temps plein» (ETP). C'est un bel enfumage. En effet, la réalité est tout autre : 53 emplois supprimés et 81 ETP ajoutés... en heures supplémentaires (1458 HSA) ! Les conditions de travail des enseignants et d'apprentissage des élèves vont donc très fortement se dégrader.

Pour tenir compte de la hausse démographique sur l'académie, il aurait été nécessaire de créer 138 postes en collège et près de 30 en lycée professionnel !

L'intérêt des chiffres, c'est que l'on peut malheureusement les manipuler pour leur faire dire ce que l'on veut. Lorsque la CGT veille, c'est plus difficile !

### La France radine en matière d'éducation !

**France Stratégie est « un organisme d'études et de prospective, d'évaluation des politiques publiques et de propositions ».**

Bref, pas vraiment une officine d'extrême-gauche, ni même particulièrement favorable aux thèses défendues par la CGT. Cette organisme publie pourtant une note de Christophe Gouardo et Fabrice Lenglard qui compare les dépenses de la France et des principaux pays européens pour l'éducation et la recherche. Bilan : nous sommes radins avec notre jeunesse et pour l'avenir !

Comparativement aux onze principaux pays d'Europe occidentale (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède) la dépense de l'Etat Français est inférieure de 0,7 points à la moyenne. Pour eux, nous devrions augmenter de 0,2 points de PIB les dépenses d'éducation, et les porter de 4,9 % à 5,1%. Cela représenterait une augmentation de la dépense pour ces postes d'environ 5 milliards d'euros.

Si même les services du Premier Ministre le disent... allons-y !

# CONGRÈS DE LA CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ UN CHOIX QUI VA ENGAGER L'AVENIR

## UN CONGRÈS EXTRAORDINAIRE ?

Les 22, 23 et 24 mai prochain, le syndicat CGT de l'enseignement privé tiendra son 3ème congrès, dit « extraordinaire » car son enjeu principal sera de décider si nous confirmons, ou pas, l'intégration de notre syndicat dans la CGT Educ'action, comme il l'avait été décidé au Congrès de 2015 (voir encart) et approuvé aussi par les congrès de la CGT Educ'action.

### CONGRÈS 2015

Au précédent congrès, en 2015, l'ensemble des adhérents avaient eu à se prononcer sur deux motions concernant l'avenir du syndicat. La motion 1 proposait « une intégration dans les SDEN prenant en compte les spécificités du secteur privé », tandis que la motion 2 proposait « le maintien d'un syndicat national vers une intégration comme syndicat catégoriel au sein d'Educ'action ». La motion 1 l'avait emporté à 59% des voix.

Avec le même pourcentage, les congressistes avaient voté un calendrier fixant la date du congrès extraordinaire de dissolution quatre mois après les élections de la fonction publique de 2018. Nous y sommes.

Il ne s'agit pas seulement d'un problème « organisationnel » : quelle serait la structuration syndicale la mieux adaptée pour nous développer ? Pour cela, faut-il mieux rester un syndicat séparé, entre profs de l'enseignement privé, personnels des OGEC et profs de



l'agricole privé ? Ou est-il plus efficace de s'intégrer dans les syndicats départementaux de la CGT Educ'action, qui syndiquent les profs du public et les personnels de vie scolaire, administratifs et techniques de leurs établissements ?

Le problème est réel, car il y a des situations spécifiques pour les profs (les relations avec les directions notamment de l'enseignement catho, le mouvement des personnels, la laïcité et la liberté de conscience, etc.) et des batailles relevant du droit du travail privé, notamment pour les personnels OGEC, qui ne pourront pas être délaissés après notre intégration. **Le choix de la dissolution d'une structure et son intégration dans une autre structure de la CGT est un choix important et doit se faire pour aller vers un « mieux ».**

Quel que soit le choix du congrès, ces batailles seront au cœur de notre action et nous nous donnerons les moyens de les mener, soit en continuant comme maintenant, soit en faisant vivre avec la même volonté un pôle enseignement privé dans l'UNSEN et les SDEN.

## POUR SUIVRE NOTRE DÉVELOPPEMENT EN ÉTANT UTILE AUX RÉSISTANCES ET AUX LUTTES DES SALARIÉS

L'enjeu est lié à nos perspectives de développement. En quatre ans, la CGT enseignement privé a largement progressé, en nombre d'adhérents, en implantation dans de nouveaux établissements, avec de nouveaux élus, aussi bien au niveau des établissements (CSE, ex-DP...) qu'au niveau national (CCMMEP) et académique (CCMA, CCMD).



Cette croissance est liée à nos orientations et à notre travail militant, Il nous faut élaborer des réponses, des arguments, entraîner les collègues pour résister, former les nouveaux adhérents, monter des dossiers sur des situations individuelles, assurer le suivi des carrières et mouvement, participer aux convergences des luttes qui se construisent depuis la loi travail...

Quelles que puissent être les décisions prises lors de ce Congrès, le volontarisme ne permet pas de franchir tous les obstacles. Aujourd'hui, nous constatons que nous avons du mal à répondre à toutes les attaques anti-sociales qui nous tombent dessus, qu'elles viennent du MEN pour les profs, ou du Ministère du travail pour les personnels de droit privé.

C'est à la lumière de ces tâches que devra se discuter la nécessité de maintenir un syndicat autonome de l'enseignement privé, capable d'assurer tous ces objectifs, ou d'intégrer une structure plus large, la CGT Educ'Action, par l'intégration dans les syndicats départementaux de nos camarades du public.

Au moment où une contestation sociale profonde s'élargit

et grandit, lancée depuis la mi-novembre par les gilets jaunes, s'étendant sur les lieux de travail avec la grève générale du 5 février et ses suites, notre syndicat est à un tournant : prendre la bonne décision pour être utile aux luttes et aux résistances, se dépasser pour aider nos collègues, profs et personnels OGEC, tous ensemble à prendre nos affaires en main.

## LES ÉTAPES DU CONGRÈS

A la mi-mars, la Commission exécutive nationale adoptera les textes qui seront soumis à la discussion de tous les adhérents.

Entre la mi-mars et début mai, des réunions seront organisées dans chaque académie pour pouvoir en débattre. Des votes auront lieu sur les textes et pour désigner les délégués au congrès.



Plus de 100 personnes seront réunies au **village Belambra de Dourdan (91)** entre **le 22 et le 24 mai prochain** :

la direction sortante (Bureau National, Commission Exécutive Nationale, Commission Financière de Contrôle) ainsi que 70 délégué-es qui représenteront l'ensemble des adhérent-es.

***Vous souhaitez être délégué-e à ce congrès ?  
Contactez votre responsable académique.***



# uniprévoyance

Santé et Prévoyance,  
Action sociale et Services,  
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,  
c'est notre métier !

Pour toute information : [contact@uniprevoyance.fr](mailto:contact@uniprevoyance.fr)

[www.uniprevoyance.fr](http://www.uniprevoyance.fr)

# CNEC, QUESAKO ??

Si vous allez sur un moteur de recherche quelconque, vous constaterez que le CNEC est le Centre national d'entraînement Commando, la Chambre nationale des experts en copropriété, ou encore la Confédération nationale des Entreprises de Coiffure. Mais, pour ce qui nous concerne, c'est surtout le Comité National de l'Enseignement Catholique.

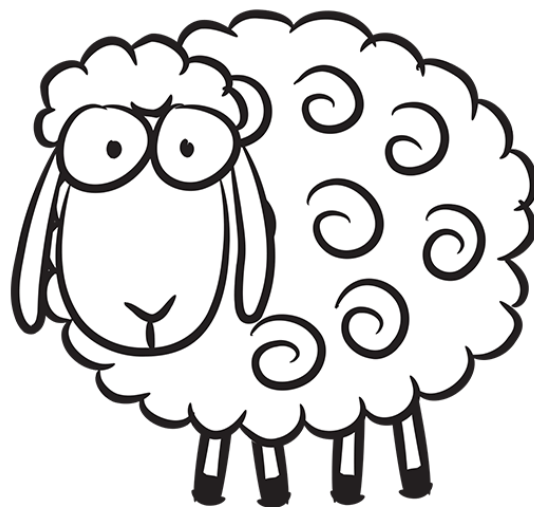
Présidé par un évêque désigné par la conférence des évêques de France, y siègent principalement les « *délégués épiscopaux* », les représentants des « *tutelles* », les chefs du SGEC ou de Formiris, le « *collège des établissements* » (représentants de la FNOGEC et des syndicats de chefs d'établissement), les représentants des parents d'élèves et le « *collège des communautés* ». Cette dernière expression désigne les représentants des syndicats de personnels. Les syndicats ayant accepté de siéger au titre de « *représentants des communautés* » sont le SPELC, la CFDT et la CFTC. Ils sont donc « *reconnus* » (sic !) par l'enseignement catholique.

**La CGT Enseignement Privé a toujours refusé de siéger dans cette instance.**

Nous sommes présents à l'Assemblée générale de Formiris (qui gère pour le ministère de l'éducation nationale (MEN) la formation initiale et continue des personnels de l'enseignement privé sous contrat) : notre rôle est de contrôler l'utilisation de l'argent public, de dénoncer les dérives confessionnelles au sein des formations, de se battre pour les remboursements de frais de stagiaires.

A la Commission Nationale de l'Emploi et ses déclinaisons en territoire (pour le mouvement des enseignants), nous assurons un rôle de contrôle du respect des priorités rectorales, de défense des priorités face au bon vouloir des chefs d'établissement. Alors pourquoi ne pas siéger au CNEC ?

Celui-ci « *assure un rôle d'information, de conseil, de coordination et d'orientation pour toutes les questions qui concernent l'Enseignement Catholique français tant dans le domaine de l'orientation spirituelle et pastorale que dans les domaines administratifs, juridiques et pédagogiques* ». C'est-à-dire qu'il s'agit ici de la sauce interne à l'enseignement catholique : les projets pastoraux (Journées mondiales de la Jeunesse, projet « *réenchanter l'école* »), statuts des chefs d'établissement, promotion de l'enseignement catholique... Qu'est-ce qu'un syndicat de personnels, attaché à la laïcité, qui prône l'intégration de l'enseignement privé sous contrat dans un grand service public gratuit de l'éducation irait se compromettre dans cette affaire ?



**Notre syndicat se bat pour la stricte égalité de traitement entre public et privé, pour une école émancipatrice, pour le respect de la liberté de conscience, pour des conditions de travail et un salaire dignes. Pas pour le développement de l'enseignement catholique et de sa dimension prosélyte. C'est le rôle du SGEC et des instances religieuses, pas le nôtre.**

**Charlotte MATYJA  
Bureau National**

**« Notre syndicat se bat pour la stricte égalité de traitement entre public et privé, pour une école émancipatrice, pour le respect de la liberté de conscience, pour des conditions de travail et un salaire dignes »**

## 1<sup>ER</sup> DEGRÉ. L'ÉCOLE DU SOCLE N'EST PLUS EN MARCHÉ, ELLE COURT !

Un amendement présenté par une députée *La République en Marche* a été adopté par la commission de l'Éducation de l'Assemblée nationale lors de l'étude de la loi École de la confiance. Cet ajout des député·es, consenti par le ministre Blanquer, permettra une évolution majeure et néfaste dans l'Éducation nationale : le regroupement des écoles du premier degré avec le collège pour former *les établissements publics des savoirs fondamentaux*, autrement dit, les Écoles du Socle. Par ce tour de passe-passe législatif, le ministre passe directement de l'expérimentation instaurée ces derniers mois dans l'académie de Rennes à sa généralisation sans mise en place ni évaluation.

Ces futurs supers établissements seront instaurés par l'État sur demande des pouvoirs publics locaux, et avec un avis consultatif de la communauté éducative (dont les contours sont très flous). Cette décision ancre davantage le démantèlement du Service public d'Éducation avec un nouveau transfert des prérogatives du ministère de l'Éducation nationale vers les collectivités territoriales.

Le nouveau cadre réglementaire va contraindre l'autonomie des écoles en les rattachant à l'autorité de la direction des collèges. Si les député·es mettent en avant l'intérêt des élèves (suivi et parcours individuels), il s'agit avant tout de faire des économies d'échelle (atteindre une « *taille critique* » d'établissements), d'instaurer une autorité de proximité pour les enseignant·es du premier



degré et pérenniser l'École du Socle.

La CGT n'est pas hostile à un travail conjoint ponctuel et volontaire entre le 1er degré et le collège, mais elle refuse ce pilotage qui a pour but d'imposer un carcan pédagogique et institutionnel dont les collègues ne veulent pas.

Pour la CGT, cette démarche va avoir de lourdes conséquences sur le système éducatif actuel. Elle est consciente que l'application de ces nouvelles dispositions se fera en priorité en milieu rural où les collectivités territoriales seront les grandes bénéficiaires de cet effet d'aubaine.

**La CGT combattra toute attaque visant à détruire le Service public d'Éducation.**

## FUSION DES ACADÉMIES : LE GOUVERNEMENT RECULE...

Jean-Michel BLANQUER a annoncé le jeudi 31 janvier 2019, devant la commission des affaires culturelles de l'Assemblée Nationale, le maintien de toutes les académies et de tous les rectorats. C'est un recul du gouvernement qui, depuis le rapport Weil, entendait réaliser des économies en adaptant le nombre de rectorats à celui des nouvelles régions. Et tant pis pour les personnels...

Le contexte social et la fronde des organisations syndicales ont eu raison de cette logique budgétaire. Bordeaux ne gèrera pas Limoges et Poitiers, Toulouse et Montpellier ne fusionneront pas, tout comme les académies du Grand-Est notamment. C'est une victoire du bon sens !



Seule la Normandie sera concernée par la fusion, puisque les rectorats de Caen et Rouen sont déjà engagés dans ce processus. Les difficultés à harmoniser les pratiques et les services en Normandie ne sont vraisemblablement pas étrangères à ce recul généralisé !

# DE LA POUDRE AUX YEUX ? OU LES TURPITUDES D'UN DIRECTEUR DIOCÉSAIN

Le Directeur Diocésain de Loire Atlantique (2ème plus gros département pour l'enseignement catholique en France, tout de même), s'est fait prendre la main dans le sac. Ou plutôt le nez dans le pot. Il est mis en examen pour « *détention, offre, cession et acquisition de produits stupéfiants* ».

Licencié par l'enseignement catholique de Loire Atlantique « *pour raisons professionnelles* », le directeur diocésain aurait consommé différentes drogues, dont de la cocaïne, lors de soirées festives.

**Et bien à la CGT Enseignement privé... on le comprend ce directeur diocésain !**

Loin de nous l'idée d'approuver l'usage de stupéfiants pour les cadres de l'enseignement catholiques, censés prêcher la bonne parole. En revanche, que la charge de travail et les missions confiées puissent pousser à bout, ce n'est pas surprenant. En effet :

- comment un directeur diocésain peut-il assumer de laisser de nombreuses équipes pédagogiques démunies face au manque de moyens dans les établissements ?
- comment peut-il se satisfaire du recrutement de plus de 20% de maîtres délégué-es, précaires, rémunéré-es à peine plus de 1200 euros par mois ?
- comment accepter que des milliers d'AVS, indispensables à l'encadrement des élèves en difficulté, gagnent moins de 700 euros par mois et soient remercié-es au bout de 3 ans ?
- comment sillonner les routes de son département pour vouloir « réenchanter l'école », quand dans le même temps les réformes de Lycée, du Lycée Pro, l'Ecole du socle ou des choix budgétaires du gouvernement démolissent pièce par pièce les fondements de notre « maison commune » ?
- comment s'impliquer dans « l'école de la confiance » alors que les personnels sont systématiquement en manque de reconnaissance dans leur travail ?
- comment continuer à maintenir une chape de plomb sur les questions qui dérangent, sur les dysfonctionnements au sein de certains établissements, empêcher la transparence sur le mouvement de l'emploi, sur la validation de l'accord collégial, sur les dotations horaire ou sur les missions particulières ?
- Comment accepter que le niveau de la formation proposée pour les jeunes collègues ou en formation



continue ne soit bien souvent pas à la hauteur des attentes, et que le remboursement de la participation des stagiaires soit inexistante ou ridiculement faible ?

La liste est longue. Elle est loin d'être exhaustive. Dans ces conditions, pas surprenant que certains directeurs diocésains puissent craquer et s'en remettre aux substances chimiques pour surmonter ces épreuves.

Il n'est pas de meilleur remède que celui en lequel on croit. En l'occurrence, ce Directeur Diocésain suivra sans doute les conseils de l'église en pareille situation, à savoir consulter le prêtre exorciste de son diocèse afin d'accéder à « **un état spirituel de liberté, grâce à la libération donnée par Jésus** ».

Dans les situations les plus complexes, ce qui semble être le cas dans cette affaire, les membres du Service de l'exorcisme du diocèse sont amenés (nous apprend Ouest-France - Février 2018) à mettre en place des « **cheminements d'exorcisme** » qui peuvent durer plusieurs mois. « **C'est le cas quand il y a eu pacte satanique ou une compromission grave avec le démon, un maléfice de magie noire...** »

Bien sûr, les résultats ne sont pas garantis, et on ne saurait trop conseiller à son successeur de plutôt entendre les revendications de la CGT afin d'entamer un véritable dialogue sur les conditions de travail et les moyens offerts à chaque acteur de l'éducation.

On peut toujours croire que le salut vient de l'Eternel, mais pour nous, quand le malin s'insinue, on préfère le réel et le dialogue aux paradis, qu'ils soient artificiels ou fantasmés. »

# AMÉNAGEMENT ET RÉMUNÉRATION DES HEURES D'ENSEIGNEMENT

## ANALYSE D'UNE DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION

*L'enseignement privé sous contrat, avec la Loi Debré de 1959, est contraint par le Code de l'Éducation. Les personnels de droit privé (éducation, entretien, secrétariat, direction) sont rémunéré-es par des fonds publics via les forfaits d'externat et les enseignant-es sont des agents publics.*

*« un chef d'établissement ne peut pas magouiller à sa guise les horaires des enseignant-es »*

La question ici concerne la gestion de ces personnels :

- Les chefs d'établissement, de droit privé, ont-ils tout pouvoir pour aménager à leur guise les heures d'enseignement ? En particulier, peuvent-ils annualiser le temps de travail des enseignants ?

C'est ce que la cour de cassation vient de trancher : d'une part un tel aménagement est de la responsabilité du droit public, et donc du ressort des instances de la justice administrative, et d'autre part la cour réaffirme implicitement que l'annualisation est illégale...

- De même, la question de la rémunération des heures supplémentaires, même imposées illégalement par un chef d'établissement, est du ressort du droit administratif. Il reste à faire trancher la question du payeur : l'Etat via le recteur ou le chef d'établissement ? Ceci concerne toutes les heures d'enseignement imposées sur les emplois du temps mais non déclarées sur les fiches de service envoyées au rectorat à la rentrée.

C'est au rectorat, seul employeur, de rémunérer les heures abusivement imposées. Et il est désormais possible de s'appuyer sur cette importante décision en cassation (1) pour le réclamer.

Une belle étape contre le courant actuel de déréglementation tous azimuts !

### L'ACTION SYNDICALE

Dès 2008, la CGT avait construit un dossier syndical au niveau de l'académie de Poitiers, demandant au recteur d'intervenir contre des aménagements horaires non réglementaires.

En 2010 (2), suite à une baisse régulière des effectifs et aux réformes successives, l'administration avait demandé au chef d'établissement de revoir la voilure en fermant certaines sections. Un dossier, solidement annexé, avait été déposé par 5 enseignant-es contre des aménagements avec des cours de 50 minutes et récupération des reliquats devant d'autres élèves...

Le 5 juillet 2010 la réponse du rectorat tombe enfin : refus par le recteur de ces aménagements et demande impérative, sous menace de rupture du contrat d'association, de correction au chef d'établissement.

Qu'un recteur ordonne au chef d'établissement d'un établissement privé de revoir ces aménagements horaires était une grande étape !

De dépit et de colère, le chef d'établissement sort une nouvelle arme : l'annualisation ! C'est ainsi que commence la rentrée scolaire 2010. Début novembre, 24 enseignant-es de l'établissement déposent une réclamation auprès du recteur pour se faire rémunérer les heures non déclarées sur leur fiche mais imposées sur les emplois du temps.

Le chef d'établissement est dans l'incapacité de sortir de l'ornière et de revoir sa structure pédagogique... Un vote, illégal, est même organisé auprès de tous les personnels, enseignant-es mais aussi personnels de droit privé...

Un syndicat de cogestion a, à cette occasion, soutenu la direction, allant jusqu'à organiser une pétition de soutien à l'annualisation !

Si le refus n'a pas été majoritaire, le chef d'établissement a dû se résigner, faute de « consensus », à abandonner cet aménagement non réglementaire pour la rentrée suivante... Lors d'un Comité d'Entreprise, nous avons appris que la moitié des heures ainsi « créées » étaient utilisées en Activités Complémentaires, l'autre moitié servait à maintenir des sections dont l'établissement n'avait pas le financement dans la Dotation Horaire Globale (DGH) et dont le rectorat demandait la fermeture...

### L'ACTION JURIDIQUE

Devant la non réponse du rectorat concernant la demande de paiement de ces heures effectuées entre décembre 2009 et septembre 2010, après recours gracieux, 12 requêtes ont été déposées au Tribunal Administratif (TA). Le TA a bien acté (3), comme le rectorat d'ailleurs, que l'annualisation était illégale, mais a précisé que les heures ainsi exécutées l'ont été à la seule demande du chef d'établissement et a refusé d'imposer au rectorat leur règlement...

A l'époque, nous n'avions pas porté l'affaire en Conseil d'Etat.

Devant ce refus, la demande de paiement a été faite à l'OGEC qui a aussi refusé de rémunérer ces heures. 5 enseignant-es ont alors porté l'affaire aux Prud'hommes.



La question de la compétence de la voie judiciaire a été soulevée... La décision de la cour de cassation a confirmé que le paiement des heures d'enseignement ainsi imposées, de la seule initiative d'un chef d'établissement, n'était pas du ressort du droit privé, les enseignant-es étant des agents publics, les moyens horaires étant publics eux aussi.

En résumé, d'une part, un chef d'établissement ne peut pas magouiller à sa guise les horaires des enseignant.es. Cela vaut pour l'annualisation, mais aussi pour les cours à horaires réduits avec récupération à d'autres fins que la discipline initialement ciblée. D'autre part, le paiement de ces heures non déclarées sur la fiche de service, en conformité avec le Tableau de Répartition des Moyens, et imposées sur l'emploi du temps relève bien du droit public.

### UNE « MORALE » ?

Les emplois du temps, organisés par le chef d'établissement de droit privé, ne peuvent comporter d'heures non déclarées sur la fiche de service et les heures d'enseignement ne peuvent être que des heures attribuées par le rectorat dans le cadre de la DHG, heures fléchées par le TRM, validé par le recteur.

Depuis la rentrée 2011 plus aucun-e enseignant-e de l'établissement ne s'est vu imposer de telles heures « non déclarées ». Merci qui ?

Acculé de tous côtés (presse, actions syndicales dans l'établissement, interventions pressantes du rectorat et de la direction diocésaine), le chef d'établissement a dû se résigner à se « mettre en mobilité »... Comme quoi ces « chefs » n'ont parfois que le pouvoir qu'on veut bien leur laisser.

**Gilles Maréchal,  
Académie de Poitiers**

- (1) Cassation – Chambre sociale – arrêt n° 531 du 28 mars 2018
- (2) Lycée Saint Joseph - Bressuire
- (3) TA – Poitiers – n°1100548 du 16 octobre 2013

## BRÈVES

### Ecole de la confiance ou de la méfiance ?

L'article 8 du projet de Loi pour une école de la confiance prévoit une extension du domaine des expérimentations. Elles peuvent concerner l'organisation pédagogique de la classe, de l'école ou de l'établissement ou encore, notamment, la répartition des heures d'enseignement sur l'ensemble de l'année scolaire. Vers une annualisation programmée ?

Tout doit, bien sûr, se faire « dans le respect des obligations réglementaires de service des enseignants », mais l'on sait bien qu'une fois que la porte est ouverte, le vent a tendance à s'engouffrer !

Bref, à la CGT, nous sommes favorables aux innovations pédagogiques... si elles apportent un mieux pour les personnels et la qualité de la formation de nos élèves. Pas s'il s'agit de flexibiliser et de faire des économies.

Nous sommes habitués à ce qu'un certain nombre d'établissements privés s'engouffrent dans des expérimentations... pour se démarquer du public. Il est précisé toutefois que ces expérimentations devront être conduites « sous réserve de l'autorisation préalable des autorités académiques » et un amendement ajoute « après concertation avec les équipes pédagogiques ». Une étape à ne pas oublier...

### Je paie, donc je suis ?

Avec la Loi « pour une école de la confiance », le passage de l'instruction obligatoire à 3 ans va permettre à un certain nombre d'écoles privées de toucher le forfait d'externat (environ 1700€), qui sera versé par les communes. Une estimation globale du coût donne le chiffre de 150 M€ sur le territoire. L'État devrait compenser cette dépense supplémentaire « de manière pérenne », finançant ainsi sa propre concurrence...

### Je ne suis pas un numéro !

À l'heure où l'enseignement catholique voudrait tout contrôler et se considérer comme l'employeur des enseignants du privé sous contrat, où des « dossiers bis » sur les enseignant.es sont parfois constitués dans les établissements, la CNIL a rappelé que le NUMEN est un identifiant « confidentiel », propre aux agents relevant du Ministère de l'Éducation Nationale et qu'à ce titre, il ne peut être communiqué qu'aux personnes habilitées du ministère. Par conséquent, il n'est pas possible de le transmettre aux établissements privés sous contrat, aux responsables de l'enseignement catholique, aux autorités diocésaines, ni aux organismes de formation de l'enseignement privé.

# SALAIRE DES ENSEIGNANT.ES ET POUVOIR D'ACHAT...

**A l'heure de la contestation sur le pouvoir d'achat, qu'ils soient gilets jaunes, stylos rouges ou autre, penchons-nous sur le salaire des enseignant-es.**

Interrogeons-nous sur le salaire des maîtres ayant un contrat définitif (échelle de rémunération des Certifiés, PLP, PEPS, PE...). Entre décembre 2010 et janvier 2019,

l'inflation (l'équivalent de la hausse des prix) a représenté 10,4% (source INSEE) ; ceci signifie que 1 000 euros en décembre 2010 valent 1 104 euros en janvier 2019. Alors qu'en est-il du salaire des enseignants ?

Un petit comparatif s'impose :

Salaire brut à l'échelon	Certifié, PEPS, PLP, PE		Différence mensuelle brute	Différence en %
	janv-10	janv-19		
1	1615,97	1 818,18	202,21	<b>12,51%</b>
2	1740,99	2 066,54	325,55	<b>18,70%</b>
3	2000,29	2 085,28	84,99	<b>4,25%</b>
4	2060,48	2 146,20	85,72	<b>4,16%</b>
5	2120,67	2 207,12	86,45	<b>4,08%</b>
6	2162,35	2 263,35	101,00	<b>4,67%</b>
7	2291,99	2 394,56	102,57	<b>4,48%</b>
8	2458,68	2 563,26	104,58	<b>4,25%</b>
9	2625,38	2 731,95	106,57	<b>4,06%</b>
10	2833,74	2 928,77	95,03	<b>3,35%</b>
11	3046,73	3 134,95	88,22	<b>2,90%</b>
			Inflation	<b>10,4%</b>

A part les deux premiers échelons (mais attention, on y passe beaucoup plus de temps qu'au paravant et le bilan sur 4 ans n'est pas aussi reluisant), la grille de salaire des enseignant-es n'a pas suivi l'inflation, voire est même très inférieure. Et tout ceci malgré les promesses des gouvernements ; qui pourrait encore croire que le PPCR a amélioré le pouvoir d'achat des enseignants ?!

Regardons maintenant l'évolution du SMIC sur la même période :

SMIC	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2010	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Différence brute	Différence en %
	1343.77	1521.22		

Même l'évolution du SMIC est supérieure à l'inflation !

## ET SI ON TIEN COMPTE DE L'AVANCEMENT DANS LA CARRIÈRE ?

Il est vrai qu'on ne reste pas 9 ans au même échelon ; au maxi-

mum, sur cette période, un-e enseignant-e aura pu passer 4 échelons (pour le début de la grille) et 1 pour la fin (sauf l'échelon 11, où on peut rester 9 ans si on n'accède pas à la Hors Classe). Quelques exemples :

Janvier 2010		Janvier 2019		Différence brute en €	Différence en %
Echelon	Salaire brut	Echelon	Salaire brut		
1	1615,97	6	2263,35	647,38	<b>40,06%</b>
2	1740,99	6	2263,35	522,36	<b>30,00%</b>
3	2000,29	6	2263,35	263,06	<b>13,15%</b>
4	2060,48	7	2394,56	334,08	<b>16,21%</b>
5	2120,67	8	2563,26	442,58	<b>20,87%</b>
6	2162,35	8	2563,26	400,91	<b>18,54%</b>
7	2291,99	9	2731,95	439,96	<b>19,20%</b>
8	2458,68	10	2928,77	470,08	<b>19,12%</b>
9	2625,38	10	2928,77	303,39	<b>11,56%</b>
10	2833,74	11	3134,95	301,21	<b>10,63%</b>
11	3046,73	11	3134,95	88,22	<b>2,90%</b>

Tout le monde n'a pas été logé à la même enseigne ! Depuis le PPCR, le passage des premiers échelons a été nettement ralenti... Les effets à long terme ne tarderont pas à se faire sentir...

Passage au choix, en moyenne avant le PPCR

**GÉNÉRATION SACRIFIÉE :  
LES MAÎTRES DÉLÉGUÉ-ES !**

Malheureusement une autre catégorie d'enseignants est encore plus mal traitée ; ce sont les maîtres Délégué-es. Ils font le même travail que les enseignant-es « titulaires »,

les mêmes réunions... et sont pourtant très largement sous payées par rapport aux maîtres en contrat définitif. Il suffit de comparer le traitement brut du SMIC, des certifiés et des MA pour s'en rendre compte :

Année	SMIC	Certifié/PLP/PE	% de SMIC	MA II	% du SMIC	MA I	% du SMIC
2010	1 343,77 €	1 615,97 €	<b>120,26%</b>	1 485,32 €	<b>110,53%</b>	1 615,97 €	<b>120,26%</b>
2016	1 466,62 €	1 615,97 €	<b>110,18%</b>	1 486,32 €	<b>101,34%</b>	1 615,97 €	<b>110,18%</b>
2017**	1 480,27 €	1 784,04 €	<b>120,52%</b>	1 495,24 €	<b>101,01%</b>	1 625,67 €	<b>109,82%</b>
2017***	1 480,27 €	1 794,04 €	<b>121,24%</b>	1 504,21 €	<b>101,62%</b>	1 635,42 €	<b>110,48%</b>
2018	1 498,47 €	1 794,04 €	<b>119,77%</b>	1 504,21 €	<b>100,38%</b>	1 635,42 €	<b>109,14%</b>
2019	1 521,22 €	1 818,18 €	<b>119,52%</b>	1 504,21 €	<b>98,88%</b>	1 635,42 €	<b>107,51%</b>

Aujourd'hui, un MA2 échelon 1 est payé en-dessous du SMIC ! Seule l'ISOE lui permet de dépasser ce plafond de la dignité, mais l'ISOE n'est qu'une prime, rappelons-le !

Faisons le calcul pour la grille des MA2. C'est affligeant !

Salaire brut à l'échelon	MA2		Différence mensuelle brute	Différence en %
	janv-10	janv-19		
1	1 486,32	1 504,21	17,89	<b>1,20%</b>
2	1 551,15	1 569,82	18,67	<b>1,20%</b>
3	1 625,23	1 644,79	19,56	<b>1,20%</b>
4	1 703,95	1 724,46	20,51	<b>1,20%</b>
5	1 778,03	1 799,43	21,4	<b>1,20%</b>
6	1 828,97	1 850,98	22,01	<b>1,20%</b>
7	1 926,20	1 949,39	23,19	<b>1,20%</b>
8	2 069,74	2 094,65	24,91	<b>1,20%</b>

Chacun se fera sa propre idée de ce que le PPCR aura apporté ou non au pouvoir d'achat des enseignant-es !

**Salaires - la CGT revendique :**

- le passage du SMIC à 1700 euros brut et sa répercussion à tous les niveaux des grilles,
- une revalorisation immédiate de 400 euros par mois pour rattraper la perte de pouvoir d'achat subie depuis les années 2000,
- un salaire d'entrée dans le métier d'enseignant-e équivalent à deux fois le SMIC, permettant ainsi une juste rémunération de notre travail et de relancer l'attractivité du métier,
- une amplitude de 1 à 2 entre le traitement de début de carrière et le dernier salaire,
- la disparition de la « hors classe » et de la classe exceptionnelle et leur intégration dans une grille indiciaire rénovée et intégrant de nouveaux échelons, pour un déroulement de carrière commun à tous les personnels.



## CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : DES RÉSISTANCES COLLECTIVES !

### Article L1153-1

*Aucun salarié ne doit subir des faits :*

*1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

*2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

**Fin septembre 2018, la CGT enseignement privé a adressé par mail à l'ensemble des enseignant-es de l'enseignement privé un questionnaire en ligne sur le harcèlement sexuel au travail.**

Cette enquête faisait le lien avec le renouveau du mouvement féministe qui a mis sur le devant de la scène le harcèlement et les violences physiques et psychologiques que subissent beaucoup de femmes. C'est ce que nous écrivions dans l'introduction au questionnaire : « L'affaire Weinstein et de nombreuses mobilisations de femmes dans le monde ont mis en lumière la tragique et fréquente réalité du harcèlement sexuel, et tout particulièrement au travail. Nous ne croyons pas que notre secteur soit à l'abri, même si dans le secteur de l'éducation, peu de cas ont été médiatisés, si ce n'est dans l'enseignement supérieur grâce à des mouvements étudiants. Pourtant, d'après les statistiques de l'État, 1 femme sur 5, a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au travail. »

Dans les quelques jours qui ont suivi, plus de 600 collègues ont répondu, avec des témoignages édifiants.

Un·e collègue sur trois (32,2%) ne connaît pas la définition légale du harcèlement sexuel au travail. Il s'agit bien pour nous d'informer et de discuter largement pour que chacun connaisse ses droits et encourager nos collègues à s'organiser pour réagir face à ces comportements.

### UNE RÉALITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Les questions liées à la sexualité sont encore largement écartées des établissements scolaires, il n'y a qu'à voir le peu de place accordée dans les programmes. Et c'est souvent pire dans l'enseignement privé, avec la chape de la religion. Pas étonnant que 46% des personnes indiquent qu'elles ne sentent pas encouragées, ou simplement suffisamment libres dans leur établissement pour mener des actions de sensibilisation sur ces questions et sur le harcèlement sexuel.

Le harcèlement commence d'abord par la parole. 20% des

**Avec cette enquête, nous avons fait le choix de ne traiter que de la question du harcèlement sexuel entre adultes salarié-es. Les questions du harcèlement de certains adultes vis-à-vis des jeunes et entre jeunes, du harcèlement moral et du harcèlement scolaire, sont bien sûr des problèmes tout aussi graves mais qui demandent à être traités spécifiquement.**

réponses témoignent de propos sexistes ou homophobes fréquents dans leur établissement. 20% déclarent aussi qu'il y a des propos humiliants à caractère sexuel, parfois sur le mode de la plaisanterie : blague offensante, surnom dégradant, etc.

14,2% indiquent aussi que cela dépasse la parole, avec des signes à connotation sexuelle, des gestes déplacés, des contacts physiques non voulus.

4,3% témoignent de pression d'une personne sur une autre pour obtenir un acte de nature sexuelle et 2,3% (14 réponses) rapportent qu'il y a eu des agressions sexuelles (attouchements, viols) dans leur établissement.

Sur les 180 situations précises évoquées, 91,4% des harceleurs étaient des hommes et 92,6% des harcelées étaient des femmes.

Dans 36% des cas, l'harceleur avait une position hiérarchique supérieure. Dans 58,3% des cas, harceleur et harcelée étaient sur le même plan hiérarchique.

Nous avons demandé comment ces situations ont été traitées. 154 réponses indiquent qu'aucune action n'a été engagée : 53 à cause de l'impossibilité pour la personne harcelée de rendre publique sa situation ; 39 par manque d'éléments probants, 26 à cause d'un appui de la hiérarchie en faveur de la personne harceleuse. Les autres réponses témoignent de la multiplicité des pressions qui poussent à étouffer ces affaires.

La conséquence de ces pressions aboutit au silence et au fait que sur les près de 180 réponses faisant état de situations vécues, 62% indiquent qu'il n'y a eu aucune

**PROFIL DES RÉPONSES**

84% de femmes

90% de profs titulaires

37% en collège ; 29% en lycée ; 16% en école ; 14,5% en lycée pro.

Les réponses sont venues de toutes les académies et de toutes tailles d'établissement.

L'absence de liste mail pour toucher tous les personnels OGEC fait que nous avons malheureusement eu peu de retour des collègues de droit privé.



intervention de la direction de l'établissement, 80% aucune intervention du rectorat, 82% aucune intervention des autorités judiciaires.

De leurs côtés, les syndicats et les associations sont très peu saisis de ces situations, ce qui fait que sur les 180 réponses, 13% seulement disent qu'il y a eu une intervention syndicale et 2% une intervention d'association.

**LE HARCÈLEMENT N'EST PAS UNE AFFAIRE PRIVÉE ET INDIVIDUELLE !**

Il s'agit de convaincre autour de nous que ces questions ne relèvent pas de la vie privée, ce qui enferme les victimes dans un face à face individuel avec l'harceleur, quand ce n'est pas dans des formes infectes de culpabilisation : « elle a dû le chercher... ».

77% des personnes ayant répondu au questionnaire affirment attendre des syndicats qu'ils interviennent sur ce problème, par de la prévention, de l'information, de la formation et pour agir avec les salariés.

Face au mépris des femmes, au harcèlement sexuel au travail, aux discriminations sur les orientations sexuelles, l'action collective est la meilleure réponse pour faire reculer les mentalités les plus arriérées, pour aider les victimes à relever la tête, à mener jusqu'au bout leur riposte, y compris en les accompagnant collectivement devant la justice, même si celle-ci continue à minimiser les affaires, et faire basculer l'opinion contre les harceleurs.

Engager ces résistances collectives, par des discussions, des diffusions, sans attendre d'avoir eu connaissance d'une situation dans son établissement, c'est faire signe à celles (et ceux) qui pourraient en être victime qu'elles ne sont pas seules, c'est faire signe aux harceleurs qu'il n'y aura pas d'impunité, c'est créer un climat pour faire reculer ces comportements. C'est aussi construire des relations libres et égalitaires entre femmes et hommes, ce qui devrait être un des objectifs majeurs d'une école pour l'émancipation.

**François MINVIELLE**  
Bureau National  
Académie de Bordeaux

**DES TÉMOIGNAGES PRÉCIS**

Sur les plus de 600 réponses, près de 180 font état de situations précises.

Voici quelques témoignages recueillis dans les réponses :

« Forte insistance de drague d'un enseignant par la voix, puis par casier, puis enfin par mail académique... malgré les refus dès le début »

« Pression d'une partie des parents, de la directrice et d'une partie de l'équipe enseignante pour que l'enseignant homosexuel (n'ayant eu aucun geste déplacé dans l'établissement ou avec ses élèves, mais ayant simplement posté des photos personnelles sur Facebook et trouvées par un parent de sa classe) quitte l'établissement. Cet enseignant a fait une dépression, a eu un arrêt maladie de plusieurs mois et sous la pression a finalement décidé de changer d'établissement. »

« Blâme contre le harceleur par la direction (suite intervention syndicat) »

« Rien, rire des collègues sur le 'droit de cuissage' propos d'un prof de 30 ans vers une stagiaire. Propos tenu à 7 ou 8 reprises... »

« La personne s'est plainte de propos à caractère sexuel, le supérieur a dit qu'il ne fallait pas tout prendre au pied de la lettre »

« Juste pour votre information, en 1982 ou 83, j'étais professeure de statistiques quelques heures par semaine dans un établissement catholique. A la 2ème rentrée scolaire, le directeur m'a coincée contre un mur pour m'embrasser, j'ai pu m'échapper et lui ai envoyé ma lettre de démission le lendemain. A l'époque, je ne savais pas à qui en parler. »

« Affaire réglée oralement entre les protagonistes »

# SORTIR LES AESH\* DE LA PRÉCARITÉ ?

## ASSEZ DE PAROLES, ON VEUT DES ACTES !

*Lundi 4 février, la CGT Éduc'action a été reçue en audience par le ministère dans le cadre de la concertation nationale sur l'École inclusive. Cette audience faisait suite aux annonces du ministre, lors du débat parlementaire du 31 janvier, de mettre en place pour les AESH des contrats de 3 ans et de revaloriser les salaires.*

En parallèle des mobilisations sur la question de la justice fiscale et des faibles salaires, les AESH se sont mobilisé·es le 6 février à l'appel de l'intersyndicale nationale.

Pour la CGT Éduc'action, ces premières annonces ministérielles sont insuffisantes. L'urgence est de répondre aux revendications des personnels AESH en termes de sécurisation de leur statut par la titularisation avec un statut de fonctionnaire, une réelle revalorisation salariale, une formation et des conditions de travail décentes.

Lors de l'audience du 4 février, la CGT Éduc'action a appelé le ministère à mettre fin aux pratiques illégales d'annualisation des services des AESH. Au cours de l'audience, la CGT Éduc'action a rappelé ses exigences :

- La reconnaissance de ce métier indispensable par un statut de fonctionnaire avec une titularisation de tous les personnels exerçant actuellement en CUI, CDD ou CDI. La création d'un contrat de 3 ans serait une maigre avancée qui ne résout pas la précarité des personnels. Les représentant·es du ministère n'ont pas été en capacité de préciser si tous les AESH, notamment les nouveaux recrutés, actuellement en CDD ou en CUI seraient bien intégrés à ces contrats de 3 ans.

- La nécessité que les AESH, payé·es en moyenne 700€, aient une vraie revalorisation salariale portée à 1,4 fois le SMIC avec un réel déroulement de carrière. Le rétablissement annoncé de l'indemnité compensatrice de CSG supprimée à la rentrée 2018 ne peut suffire. Là encore, nous ne savons pas si les nouveaux recruté·es en bénéficieront, les représentant·es du ministère ont rappelé que ce point avait été précisé pour les AESH qui avaient vu leur indemnité compensatrice retirée à la rentrée 2018. Les salaires des AESH doivent être immédiatement augmentés.

- Tous les personnels qui le souhaitent doivent bénéficier d'un temps plein et d'un salaire à 100%, sans annualisation, ni modulation, ni périscolaire. Le temps de service en côte à côte élèves doit prendre en compte la pénibilité du métier et être réduit pour permettre des temps de concertation-préparation-formation.



- Les recrutements doivent augmenter afin de couvrir tous les besoins et améliorer l'inclusion. Nous refusons la mutualisation à outrance des moyens AESH faite au détriment de l'inclusion des élèves et des conditions de travail des personnels.

Pour le ministère, la fin de la précarité n'est pas à l'ordre du jour !

Si la généralisation de contrats CDD de 3 ans à la rentrée et le rétablissement de l'indemnité compensatrice de la CSG sont une première avancée obtenue par les interventions syndicales, les autres pistes évoquées par le ministère restent la multiplication des employeurs, la déconcentration maximale et la mutualisation que nous ne pouvons accepter !

- Au lieu d'augmenter les salaires et de prendre en compte la pénibilité du métier, sous prétexte d'avoir un salaire décent, le Ministre envisage d'augmenter le temps de travail des AESH en élargissant leurs tâches déjà nombreuses au périscolaire et à l'extrascolaire et par une mutualisation excessive de leurs tâches déjà nombreuses.

- La généralisation de l'expérimentation des dispositifs PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) qui accentuera les inégalités et la pression hiérarchique et aggravera les conditions de travail que subissent les AESH notamment en multipliant leurs affectations.

- Cette mutualisation des moyens pour gérer la pénurie d'AESH se fera au détriment d'une réelle aide individuelle des élèves.

Loin de déprécariser et de faire avancer les droits des AESH, ces mesures vont détériorer leurs conditions de

travail. Le début de mobilisation des AESH a obligé le ministère à faire cette première annonce de contrats de 3 ans et de rétablissement de l'indemnité CSG. Aucune avancée pour les personnels ne sera gagnée sans notre mobilisation. La CGT va continuer de porter les revendications des AESH.

\*AESH - Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap



## LE «VRAI» GRAND DÉBAT NATIONAL !

**Depuis de nombreuses années, les politiques menées au service du capital par les gouvernements successifs génèrent de fortes injustices sociales, territoriales et fiscales. La CGT n'a cessé d'alerter les pouvoirs publics, de mobiliser dans les entreprises et les services publics contre des réformes régressives et pour une autre répartition des richesses produites dans le pays...**

Gouvernement et patronat sont restés sourds et sont responsables de la crise actuelle. Ce ne sont pas les mesurette récentes annoncées par le gouvernement en réponse au mouvement des gilets jaunes qui répondent aux urgences sociales.

Les mobilisations citoyennes des derniers mois sont un encouragement à approfondir et élargir la lutte dans notre secteur. Il est indispensable de construire un rapport de force pour imposer la redistribution des richesses. La CGT revendique pour les salarié-es, les jeunes, les retraité-es, les privé-es d'emploi :

- une augmentation du Smic, du point d'indice, de tous les salaires et pensions ainsi que des minima sociaux ;
- une réforme de la fiscalité : refonte de l'impôt sur le revenu lui conférant une plus grande progressivité afin d'assurer une meilleure redistribution des richesses et d'alléger le poids de l'impôt indirect (TVA, TICPE) pénalisant les salarié-es et les ménages, le paiement des impôts en France de grandes sociétés (ex. : GAFSA), une imposition plus forte des plus hauts revenus et de la détention de capital ;
- le développement des services publics, partout sur le territoire, en réponse aux besoins de la population, avec des moyens suffisants en personnels pour un bon exercice de leurs missions ;
- le respect des libertés publiques tel que le droit de manifester remis en cause par le gouvernement.

La CGT a décidé de mener « son » grand débat, autour de 6 thèmes qui comptent pour tou.tes : Améliorer le quotidien au travail, Salaire - Pension - Protection sociale,

**« les 57 milliards d'euros récemment versés aux actionnaires des grandes entreprises démontrent l'ampleur des richesses créées par les travailleurs »**

Transition écologique - industrie - transports - logement - contrôle aides publiques, Fiscalité - Justice fiscale - Fiscalité des entreprises, Services publics - Solidarité - Proximité - Innovation - Missions, Démocratie - Citoyenneté - Droit du travail - Droit d'intervention.

Vous pouvez intervenir sur :

<https://www.cgt.fr/dossiers/le-veritable-debat-va-se-le-faire>



# branchez-vous santé

Économiquement  
vertueux, socialement  
indispensable

## Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous  
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale <sup>(1)</sup>
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année <sup>(2)</sup>
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel <sup>(3)</sup>



Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok

Plus d'information sur  
[www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante](http://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante)  
[bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr](mailto:bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr)