

Le numérique : ressource ou source pédagogique ?	2
Classes filmées : Que dit le ministère ?	3
Réforme du CAPES ou l'avènement du prof exécutant	4
Petite réflexion sur la laïcité	5
Suite à l'assassinat de notre collègue Samuel Paty	6
Enseignement de la laïcité : la formation pédagogique en débat	7
L'argent magique existe et il faut aller le chercher !	9
1984, en route vers un fichage généralisé	10
Cahier central : Ogec	11
De ces injustices récurrentes	15
Rémunérations des Délégué·es Auxiliaires : le scandale continue dans l'académie	15
Accompagner les élèves en situation de Handicap : la parole à...	16
Régime Additionnel de Retraite des maîtres du privé : « Chronique d'une mort annoncée » ou « Qui veut avalier des couleuvres ? »	18
Le mirage de la rupture conventionnelle	20
Collègues, Voisin.e.s, Frères et Soeurs étranger.e.s	21
La CGT, pourquoi ça marche ?	22
Les élections TPE	23

ÉDITO

Une nouvelle année... un nouvel espoir ?

La CGT Enseignement privé vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année, que la santé soit au rendez-vous pour chacun·e d'entre vous et vos proches.

Cette nouvelle année sera-t-elle suivie d'un nouvel espoir ? Un espoir de voir notre gouvernement prendre enfin ses responsabilités et arrêter de décider du sort des français à l'aide d'une pièce de monnaie : si c'est pile, on confine, si c'est face on déconfiner. A coup d'annonces qui se contredisent les unes après les autres (on ouvrira peut-être les cinémas le 15 décembre... ah bah finalement non... on ouvrira les restaurants vers le 20 janvier... ah bah non plus) ; cette gestion plonge des millions de salariés dans une situation économique catastrophique et il n'est point besoin d'être devin pour comprendre que ce sont ces salariés qui seront perdants au final.

Et que dire de la santé : le vaccin vient d'être administré à 352 personnes en 4 jours quand d'autres pays approchent le million en moins d'un mois. Quelle préparation, quelle anticipation, que dis-je quelle audace !

Mais la palme revient très certainement à notre ministre de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports (ben oui, comme tout est parfait au ministère de l'éducation, on lui rajoute des « compétences »...) ; comment anticiper la rentrée des vacances de décembre lorsque la seule annonce en 15 jours est une interview télévisée (comme d'habitude) la veille de la reprise pour annoncer que la rentrée aura bien lieu ! Chapeau bas... on a vraiment besoin de ces gens-là...

Bref le sentiment d'amertume ne doit pas nous plonger dans une ambiance morose mais doit nous permettre de réagir et de construire un autre monde que celui que veulent nos politiques. Alors en ce début d'année, mes camarades, soyons fiers de nos valeurs et essayons de faire relever la tête à ceux et celles qui ne voient pas le bout du tunnel !



Yannick
CLAUDET
 Bureau national

LE NUMÉRIQUE : RESSOURCE OU SOURCE PÉDAGOGIQUE ?

A une époque où le numérique a déjà mis un pied dans l'Education Nationale (distribution de tablettes à grande échelle par les départements et les régions), il semblerait que le contexte actuel du covid 19 accélère ce phénomène entraînant un changement de paradigme du métier d'enseignant.

Aujourd'hui, chaque établissement lance son « concours Lépine » pour réussir à ajuster les injonctions ministérielles, les protocoles avec les souhaits des parents d'élèves, les contextes locaux des lycées et collèges, le recours aux réseaux tels que Zoom, Teams, etc..., peut être un réel appui voire un pilier désormais incontournable.

Certains établissements ont choisi, pour la continuité pédagogique des élèves restés à domicile, de mettre en scène les enseignants qui se filment avec une tablette posée sur un pied. Les élèves connectés chez eux aux heures habituelles suivent le cours en direct.

Tout le monde n'est pas à son aise devant une caméra et un certain nombre d'enseignants choisissent de filmer uniquement le tableau et de partager des documents.

De plus, le traumatisme Samuel Paty fait craindre aux enseignants de finir identifiés sur les réseaux sociaux par la mise en ligne d'une parole sortie de son contexte et qui pourrait être détournée de son sens initiale et devenir stigmatisante.

En ce moment, le travail à domicile est en plein essor, la tentation pourrait être grande d'institutionnaliser un enseignement en alternance, classes à effectifs réduits sans recrutement d'enseignants supplémentaires. Des entrepreneurs ont très bien senti « l'air du temps » et des sociétés comme SQOOL proposent déjà des terminaux, des logiciels pédagogiques de la maternelle au lycée. La profusion de tutos et autres MOOC (*Massive Open Online Course*) mettent en scène des spécialistes rompus à la vidéo, bien dotés en matériel favorisant des démonstrations ou des TP très bien faits.

Est-ce que les Ulysse que nous sommes, allons longtemps, et le faut-il, résister à l'appel des sirènes du numérique, en sous-traitant nos cours à ces supers cyber-professeurs, qui ne font jamais grève et ne tombent jamais malades ?

Est-ce que le métier d'enseignant consistera presque exclusivement à diriger nos élèves vers des sources numériques ?

L'idéal est sûrement entre les deux ! Comme disait Rabelais « *Science sans conscience n'est que ruine de l'âme* » et si l'on n'y prend pas garde l'enseignant pourrait devenir un loup pour l'enseignant.

Loïc BLANCHET
Académie de Normandie



Le magazine « *Enseignement catholique Actualités* » de novembre 2020 titre : « *Quel enseignement catholique dans 30 ans ?* ».

La lecture de ce dossier est intéressante. On peut y retrouver notamment une réflexion du Directeur Diocésain de Nanterre, qui « *souhaite que nous gagnions en agilité dans l'utilisation des DHG (Dotations horaires Globales) qui peuvent être économisées par une utilisation judicieuse du distanciel, par exemple, pour être mutualisées à l'échelle diocésaine, voire interdiocésaine* ».

ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Concrètement, imaginons qu'un prof de math, au lieu de faire cours à ses 30 élèves, soit équipé d'une petite caméra et d'un micro, et que son cours soit retransmis à 3 autres classes. Le rectorat versant 1h de DHG pour ce cours, ce serait ainsi 3h d'économisées sur la DHG, qui pourraient servir à créer des options en tout genre.

AVEC QUEL OBJECTIF ?

Pressuriser un enseignant de maths, mais créer une jolie plaquette publicitaire pour recruter des élèves en leur vendant des options diverses et variées. Et tant pis si tout cela se fait au détriment de la qualité de l'enseignement pour la grande majorité des élèves...

Nous mettons donc en garde tou·tes les collègues qui s'impliquent dans la découverte de nouvelles techniques pour pallier le confinement : réfléchissons bien au détournement que pourraient en faire les têtes pensantes qui nous projettent dans 30 ans... ou bien avant.

Vite, des garde-fous !

CLASSES FILMÉES : QUE DIT LE MINISTÈRE ¹ ?



Depuis la rentrée, nous sommes confrontés à des situations inédites, où l'on nous propose de faire cours en présence d'une partie seulement des élèves, tandis qu'une autre partie de la classe est à distance et peut suivre le cours en direct ou en différé : c'est ce qu'on appelle la classe filmée.

Ce déploiement massif du numérique dans nos classes, auquel nous ne sommes pas préparés, soulève de nombreuses questions, sur le plan réglementaire comme sur le plan pédagogique : voici les recommandations du Ministère.

LA CLASSE FILMÉE EST-ELLE UNE OBLIGATION POUR LE PROFESSEUR ?

Non, filmer sa classe n'est en rien une obligation. (Article 9 du Code civil : « *chacun a droit au respect de sa vie privée.* »).

→ **Aucun enseignant ne peut se voir contraint à la diffusion vidéo de son cours.**

SI LE PROFESSEUR ACCEPTE DE METTRE EN PLACE CE DISPOSITIF, QUEL EST LE CADRE RÉGLEMENTAIRE QUI S'APPLIQUE POUR LES ÉLÈVES EN PRÉSENTIEL ?

Ce dispositif traite des données à caractère personnel (DCP) dans le cadre d'une mission de service public (consentement non requis) et entraîne une diffusion de la voix et de l'image des élèves.

→ **Une autorisation des responsables légaux de l'élève est obligatoirement requise.**

LES DÉMARCHES PRÉALABLES SONT LOURDES ET CONTRAIGNANTES : QUELLES SONT-ELLES ?

- Le traitement des données doit être porté à la connaissance du responsable de traitement (le chef d'établissement), seul habilité à autoriser cette opération qui sera consignée sur le registre de traitements de l'établissement.

- Toutes les personnes concernées ou/et leurs représentants légaux devront donc être informés des conditions de traitement de leurs DCP conformément à l'article 13 (ou 14) du RGPD et notamment du serveur sur lequel les DCP sont traitées (durée de stockage, personnes pouvant y avoir accès...). Elles seront en outre informées de leurs droits de rectification et d'effacement.
- Sont notamment concernés les élèves présents dans la classe qui peuvent être filmés ou dont la voix est diffusée.
- Ces démarches (retour du document et informations) doivent être effectuées avant la diffusion du cours.

ET POUR LES ÉLÈVES QUI SUIVENT À DISTANCE ?

Au domicile, ils sont sous la responsabilité de leurs parents, y compris quand ils sont en situation de classe virtuelle.

→ **Le Ministère recommande fortement de faire signer une charte de bon usage aux élèves qui suivront la classe à distance, pour leur rappeler notamment qu'il leur est strictement interdit d'enregistrer tout ou partie du cours en ligne, et de le partager, avec ou sans modification.**

ET SI LES DÉMARCHES JURIDIQUES ET LES ASPECTS TECHNIQUES VOUS PARAISSENT TROP LOURDS ?

Choisissez alors la réalisation de capsules vidéos et interagissez avec vos élèves à distance sans impliquer ceux qui sont présents.

Académie de Paris

1. <https://dane.web.ac-grenoble.fr/article/les-classes-filmees-elements-de-reglementation?>

LES CONSEILS DE LA CGT-EP

Si cette manière de faire cours vous convient et que toutes les conditions légales et administratives sont remplies, vous êtes libre d'avoir recours à ce mode de diffusion ; **cela relève de votre liberté pédagogique.**

Si ce dispositif vous met mal à l'aise, ou si vous n'êtes pas assuré que les conditions réglementaires requises sont remplies, sentez-vous libre de ne pas y avoir recours : **cela relève également de votre liberté pédagogique.**

Le CA et le CSE doivent être consultés sur ces questions et une réflexion collective doit être engagée.

LA RÉFORME DU CAPES OU L'AVÈNEMENT DU PROF-EXÉCUTANT !

Depuis l'année dernière, les responsables de master MEEF se tirent les cheveux pour essayer d'organiser la nouvelle version du concours de recrutement que le ministre Blanquer prépare. Ce dernier ne cache pas depuis son arrivée dans les bureaux de Grenelle son souhait de réformer aussi bien la préparation que le concours lui-même. Objectif : moins de profs capables de faire leurs propres choix pédagogiques, plus de profs exécutants de directives ministérielles !

Se présentant comme le défenseur des enseignants, J.M Blanquer nous a montré ces derniers mois la vision ministérielle du chouchoutage : aucune protection sanitaire, charge de travail toujours plus lourde et augmentation de salaire partielle et ridicule. Mais pour s'assurer que cela ne pose aucun souci, le ministre a sorti un autre projet : changer le recrutement des enseignant-es des 1^{er} et 2nd degrés en s'appuyant sur moins de savoirs disciplinaires pour privilégier les connaissances administratives et bureaucratiques.

UN PROJET ANNONCÉ MAIS PEU MÉDIATISÉ.

L'hiver 2019, plusieurs associations de professeurs ainsi que de nombreux formateurs et universitaires en charge des concours se sont alarmés du projet que le ministère leur propose. Pour résumer, le concours et le master MEEF seront liés avec des épreuves qui se déplacent de la fin du M1 vers la fin du M2. Sur les deux épreuves écrites, une seule sera en lien avec le savoir disciplinaire et ce schéma se répète pour l'oral d'admission. Les enseignant-es reçu-es au concours entament donc leur stage de titularisation après le M2. Pour autant, leurs années de master ne seront pas consacrées à la préparation du concours. Durant la deuxième année, ils et elles seront en alternance, affectés dans un établissement pour l'année où ils effectueront 6h de cours hebdomadaire. Au printemps 2020, plusieurs responsables de master MEEF pointent la lourdeur et l'incohérence de ce projet qui voit les futur-es étudiant-es devoir assurer une présence en classe en tant que prof, une présence à l'université en tant qu'étudiant.e. et pour une bonne partie, un travail alimentaire à côté. Avec le confinement et la crise sanitaire, le ministère est devenu peu loquace sur cette réforme depuis... Jusqu'aux réunions de rentrée avec les diverses inspections où les textes de la réforme sont annoncés et sa mise en place confirmée pour la rentrée 2021 !

UNE RÉFORME QUI PRÉCARISE DAVANTAGE LES FUTURS PROFS.

En pleine crise de recrutement et même de la vocation, comment cette réforme ministérielle peut-elle sincèrement venir redonner du sens à ce métier déjà tant cabossé ?



Si l'on regarde de plus près, plus que permettre un recrutement « cohérent » comme veut le défendre le ministère, cela permet de mettre devant des classes de jeunes collègues toujours moins payés ! L'année d'alternance en M2 supprime la possibilité actuelle d'être en stage de titularisation et de commencer sa carrière dans une grille de salaires déjà peu flamboyante. La réforme promet à de jeunes collègues de commencer à présent par un petit contrat d'alternance de 1000€ brut par mois qui sera proposé en plus en quantités limitées dans les universités et INSPE. Comment imaginer que des étudiant-es puissent vivre dans des conditions décentes avec cette rémunération ? Comment peuvent-ils cumuler avec un autre emploi parfois nécessaire pour leur assurer un minimum vital ? Nous savons l'énergie que demandent les premières années d'enseignement où la préparation de cours. L'intégration dans une équipe et un établissement prennent du temps.

UNE RÉFORME QUI PERMET LE RECRUTEMENT DE PROFESSIONNELS DES FICHES EDUSCOL.

On a bien compris que la liberté pédagogique des enseignant-es n'est pas la priorité de J.M Blanquer. Nos collègues de MELLE sont toujours injustement poursuivis pas le ministère, les sorties toujours plus extrêmes sur le droit de réserve par le ministre... Cette réforme va permettre à toute cette administration de recruter des enseignants qui ne feront « pas de vague » ! Réduire drastiquement les savoirs disciplinaires et les épreuves dites « scientifiques », c'est mettre de côté l'esprit critique et le choix pédagogique que chaque enseignant-e fait en préparant ses cours. Les nouvelles épreuves, notamment

lors de l'oral d'admission, consisteront à demander aux candidat-es de réaliser des séquences à partir des ressources officielles du ministère... Que dire ? Comment réaliser une séquence pédagogique et développer les compétences si elles ne sont pas mises au service d'un contenu disciplinaire maîtrisé ? En rompant l'équilibre entre savoirs et pédagogie, le ministère entreprend notamment dans le secondaire une déspecialisation des enseignant-es qui pourront ainsi être affecté-es sur des disciplines « proches » de celles de leur recrutement. Derrière tout cela, c'est donc toujours une politique de réduction du recrutement alors même que les effectifs d'élèves augmentent.

Les textes complets ne sont pas encore publiés mais la réforme se met en place, en catimini, sans concertation. Après des concours de recrutement 2020 qui ont été lourdement impactés par la crise sanitaire et des décisions incohérentes, il est important de rappeler une chose : défendons l'accès à la titularisation des collègues délégué-es auxiliaires et refusons cette précarisation toujours plus grande du métier de prof !

Gaëlle RANDRIANARISOA
Académie de Créteil

PETITE RÉFLEXION SUR LA LAÏCITÉ

L'assassinat le 16 octobre 2020 de notre collègue Samuel Paty a bouleversé comme jamais la communauté des enseignant.e.s d'histoire-géographie et d'EMC. Tous les jours, nous sommes confronté.e.s dans nos enseignements à des questionnements, des remises en cause et parfois des attaques qui sont aussi présents dans les établissements confessionnels de l'enseignement privé sous contrat. Plusieurs d'entre nous peuvent témoigner des discussions longues en classe avec certain.e.s élèves sur le génocide arménien, le génocide tutsi ou les remarques sur des chapitres que certains parents trouvent « trop longs » sur l'histoire de l'islam... Non, l'enseignement privé n'est pas en dehors de ces questions de société et oui, nombreux parmi nous se retrouvent démuni.e.s mais surtout seul.e.s dans ces situations. Les directions des établissements adoptent le plus souvent la même politique que celle du ministère : qui est convoqué ? Le ou la prof qui doit s'expliquer ! Une chose doit être rappelée à toutes et tous nos collègues pour se défendre dans ces moments, peu importe les disciplines : nous sommes au sein des établissements des personnels du ministère et nous adoptons en classe une posture laïque qui permet de transmettre à toutes et tous les élèves des savoirs communs et surtout un esprit critique.

La laïcité c'est compliqué, c'est vrai. On n'en a pas toutes et tous la même définition car souvent on a « notre » laïcité. Celle de la République est simple et claire : toutes les religions sont acceptées et garanties par la liberté de culte mais elles se pratiquent dans le cadre privé pour que l'espace public puisse garantir la liberté de conscience de chacun et chacune. L'État garantit que ces deux libertés soient respectées d'où son statut souvent caractérisé de « neutralité ». Dans la classe, l'enseignant.e joue le rôle de l'État. Son savoir n'est pas une prise de position idéologique mais scientifique. Il et elle sait ce que les élèves peuvent voir, comprendre et analyser car c'est un.e pédagogue. A la suite de l'attentat contre notre collègue, on a vu fleurir les commentaires

sur son « erreur » de montrer les caricatures de *Charlie Hebdo*... Quelle indécence ! Toute production humaine est un matériel historique et il est à contextualiser, étudier, critiquer pour comprendre une société dans son temps. Voilà le propre de tout cours d'histoire-géographie et de l'EMC ! Il n'y a pas de tabou, pas de censure mais oui, des adaptations pédagogiques, et l'enseignant.e sait le faire. Défendons toujours les collègues qui sont remis.e.s en cause dans leur enseignement sur ces questions, continuons à défendre la laïcité dans les classes.

Gaëlle RANDRIANARISOA
Académie de Créteil
Enseignante d'histoire-géographie-EMC



SUITE À L'ASSASSINAT DE NOTRE COLLÈGUE SAMUEL PATY

L'assassinat de Samuel Paty, qui lors d'un cours sur la liberté d'expression avait montré à ses élèves des caricatures de Charlie Hebdo, a beaucoup ému notre profession. Mais les jours passant, les réactions ont fortement divergé : aux francs soutiens de certains, un certain nombre d'enseignants ont répondu de manière partagée, hésitante : « personne ne mérite d'être assassiné, mais il n'aurait peut-être pas dû... » Ce « mais » mérite quelques clarifications.

Dit-on « mais » parce que la caricature incriminée montrait Mahomet nu, et donnait à voir ses parties génitales ? Dans ce cas, ne tombe-t-on pas dans une forme de pudibonderie d'un autre temps ? Pense-t-on sérieusement que des élèves de 4e ont pu être sincèrement « choqués » du « caractère pornographique » de ce dessin ? Faut-il organiser un suivi psychologique pour ces élèves, et s'empresser également de supprimer tous les schémas de leurs cours de SVT sur la reproduction ? Faut-il également ôter de leurs vues les reproductions de statues grecques et romaines et de tableaux de nus de leurs livres d'histoire ? La liberté guidant le peuple devrait-elle être interdite aux moins de 16 ans, ou 18 ans ? Tout cela n'est pas sérieux.

Mais le pire de ces « mais », c'est celui qui s'inquiète que les élèves musulmans aient pu être « choqués », « offensés », « humiliés » par ces dessins. Pourtant, ces dessins n'insultent pas les musulmans, sinon ils seraient interdits par la loi et seraient considérés comme racistes. Tel n'est pas le cas, car ces dessins critiquent les croyances, pas les croyants. Alors évidemment, cela peut déplaire aux croyants en question. Mais le rôle de l'enseignant n'est pas de montrer des images qui plaisent aux élèves, mais des images qui sont utiles à son enseignement. Samuel Paty enseignait la liberté d'expression : le droit au blasphème en fait partie. Notre République est laïque et garantit la liberté de conscience de chacun, c'est à dire la liberté de croire, ou de ne pas croire. Par ailleurs, elle ne reconnaît aucun culte. Si le blasphème devenait interdit, alors cela signifierait que la République reconnaît tous les cultes et croit au sacré : par conséquent, elle ne serait plus laïque car elle contesterait la possibilité de l'athéisme, c'est-à-dire l'idée que ce qui appartient au domaine religieux n'a rien de sacré. Samuel Paty n'a donc commis aucun crime ni même aucune erreur : il a simplement voulu enseigner la liberté d'expression à ses élèves, et par là-même, enseigner aussi la laïcité.

Nos « mais » encouragent une auto-censure dangereuse : aujourd'hui ce sont les caricatures, mais demain, ce sera la théorie de l'évolution de Darwin, après demain ce sera l'héliocentrisme de Galilée qu'on n'osera plus enseigner, parce que cela « offense les croyants » que la science ait pu découvrir que l'homme est le fruit d'une évolution, et non

d'une création, ou que la Terre, objet de la création divine, ne puisse pas être au centre de l'Univers et que tout ne tourne pas autour d'elle. On sait combien les catholiques ont pu condamner Galilée, l'obligeant même à renier sa découverte. Quant à Darwin, ses théories n'ont été officiellement admises par le pape Jean-Paul II, à demi-mots, qu'en 1996 ! Aujourd'hui, la plupart des croyants catholiques ont trouvé un compromis, en interprétant de manière poétique, et non littérale, les textes bibliques. Pourquoi dénierait-on cette capacité d'intelligence à nos jeunes élèves musulmans ?

Nous enseignons des savoirs, pas des croyances. Si ces savoirs, ou si l'expression d'une pensée athée ou d'un blasphème peuvent offenser les croyants, ces derniers ne peuvent pas pour autant exiger de la République laïque de faveurs à leur égard : à nous enseignants, de montrer qu'il est possible de maîtriser son émotion, de la mettre en mots, de l'exprimer, sans passer par la violence. Si nous ne le faisons pas, si nous laissons penser qu'il est parfaitement légitime de se sentir humilié soi-même par l'expression du blasphème, alors la société de demain ne sera pas faite de citoyens partageant une même communauté républicaine, garantissant les mêmes droits et libertés à chacun, mais une adjonction de communautés religieuses diverses, qui coexisteraient les unes à côté des autres, mais ne vivraient pas ensemble. Or l'idéal républicain repose sur la fraternité, qui implique de partager tous une même communauté et de faire France commune.

Il nous appartient de continuer le cours de Samuel Paty, avec pédagogie, pour montrer à nos élèves croyants que le droit au blasphème est indispensable au vivre-ensemble, puisqu'il est la preuve matérielle que chacun dispose de sa liberté d'expression et de sa liberté de conscience, et que par conséquent chaque croyant peut croire, vivre sa religion, exprimer ses convictions religieuses, sans que jamais sa foi ne puisse être un obstacle à son appartenance à la communauté nationale : un citoyen catholique ou athée n'est pas plus Français qu'un citoyen musulman ou juif. Le racisme et l'antisémitisme, les discriminations de toutes sortes et notamment celles liées à la religion, sont d'ailleurs sanctionnées par nos lois, comme le rappelle la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen dans son article 10 : « *Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi.* »

Alexandre CERCEY
Académie de Créteil



PEUT-ON RIRE DE TOUT ?

Voilà ce qu'écrivais Cabu, bien avant d'être assassiné dans le cadre des attentats de Charlie Hebdo, en préface de son livre « *Peut-on rire de tout ?* » édité au Cherche Midi en 2012.

Ce texte est malheureusement furieusement d'actualité !

Peut-on rire de tout ?
Et pourra-t-on encore demain
rire de tout ?
Ces questions méritent d'être posées...

Et c'est l'objectif de ce livre.
Pas de limites à l'humour
qui est au service de la liberté d'expression,
car là où l'humour s'arrête,

bien souvent la place est laissée
à la censure ou l'autocensure.

Ni les religions et leurs intégristes,
ni les idéologies et leurs militants,
ni les bien-pensants et leurs préjugés
ne doivent pouvoir entraver
le droit à la caricature,
fût-elle excessive.

ENSEIGNEMENT DE LA LAÏCITÉ : LA FORMATION PÉDAGOGIQUE EN DÉBAT

UN CONSTAT PRÉOCCUPANT

L'attentat islamiste barbare qui a frappé Samuel PATY a mis en lumière la problématique des atteintes à la laïcité à l'école et, face à cela, le manque de formation dont bénéficient les enseignants. Selon un sondage récent, seulement « 6% des enseignants ont reçu une formation » à la laïcité, s'alarme Jean-Pierre OBIN, un ancien inspecteur général de l'Éducation nationale, auteur de l'ouvrage *Comment on a laissé l'islamisme pénétrer l'école*. Selon lui, la formation pédagogique en la matière est rare et de « mauvaise qualité ».

Une enquête du Comité national d'action laïque (CNAL), relayée par *Le Monde*, montre que les atteintes à la laïcité se multiplient dans les établissements scolaires, avec des incidents fréquents autour de la cantine, à l'occasion d'une fête religieuse ou lors de sorties scolaires. Si l'on y regarde d'un peu plus près, une étude réalisée par le CNRS et l'IEP Grenoble, en 2015, sur le thème « *Les adolescents et la loi : un état des lieux pour comprendre les relations entre jeunes et institutions publiques* », les jeunes sondés

accordent une importance disparate à la religion. Là où les catholiques sont modérément attachés à leur foi et à la communauté de foi, les musulmans le sont fortement. Les valeurs des adolescents — égalité de genre, liberté à choisir, liberté à critiquer, laïcité — sont organisées autour de l'attachement à la religion. Si les adolescents athées sont les plus convaincus de la valeur de l'égalité, de la liberté de choix et de la séparation de l'église et de l'Etat, les jeunes musulmans, eux, se situent de l'autre côté du spectre et les catholiques en position intermédiaire. Un sondage de l'IFOP de novembre 2020, pour le Comité Laïcité République (CLR), montre même que 57 % des jeunes musulmans considèrent que la charia est plus importante que la loi de la République. Les situations les plus conflictuelles concernent particulièrement le réseau d'éducation prioritaire. Le CNAL rapporte que dans ces établissements les atteintes atteignent même un « score préoccupant ». « *Nos enseignants en éducation prioritaire voient la montée des communautarismes de toutes sortes, donc ils sont inquiets. Si la société, de son côté, ne fait pas effort, pour que les citoyens vivent ensemble,*

les enseignants auront de plus en plus de difficultés à faire passer les valeurs et les principes de la laïcité », alerte Jean-Paul DELAHAYE, président du CNAL.

UNE ABSENCE DE FORMATION ?

S'il est difficile de parler d'absence de formation, les enseignants semblent en tout cas mal outillés sur le plan didactique pour affronter ces situations délicates. En effet, l'enquête du CNAL rapporte que 74 % d'entre eux n'ont jamais bénéficié d'une formation continue sur la laïcité. Si les conflits se résolvent facilement, plus du tiers des sondés admettent s'être déjà auto-censurés dans leur classe pour éviter la survenue d'incidents, lors des situations les plus problématiques (enseignement moral et civique, mixité filles-garçons, temps de recueillement et minutes de silence post-attentats, cours d'histoire-géographie).

Dès lors, « la formation des enseignants à la laïcité est une priorité » selon Jean-Louis BIANCO, président de l'Observatoire de la laïcité. Selon lui, l'enseignement de la laïcité à l'école « est une question centrale. Si nous ne sommes pas capables de former les enseignants et les personnels éducatifs, et de former les élèves en tant que futurs citoyens, nous aurons manqué quelque chose dans le combat pour la promotion de la laïcité ! »

Dans cette perspective, et afin de doter tous les établissements scolaires d'une référence commune, le ministre de l'Éducation a récemment annoncé la distribution d'un « vade-mecum » de la laïcité dans les écoles françaises. Jean-Michel Blanquer annonce aussi vouloir « mettre à disposition de chaque professeur en France une adresse de saisine où on lui garantit une prise de contact du ministère dans les vingt-quatre heures en cas de signalement d'un problème relatif à la laïcité ».

Mais, c'est la formation initiale et continue qui pose problème, selon Jean-Pierre OBIN. En effet, parmi les enseignants « formés aujourd'hui dans les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé) à l'université, 25% ont reçu des cours sur la laïcité et parmi ces 25%, plus de la moitié disent qu'ils étaient de mauvaise ou de très mauvaise qualité ». Jean-Pierre OBIN a proposé la mise en œuvre d'un module national de formation unique, qui serait validé historiquement, juridiquement et pédagogiquement. Cette formation devrait contenir « une partie théorique, notamment sur la connaissance des religions. La laïcité ne prend de sens que par rapport aux religions », selon lui. Et puis, d'autre part, une formation pratique : « Comment gérer les incidents ? Cette formation pratique nécessite une formation juridique. Juridiquement, comment analyser ce qui se passe lorsqu'un élève, par exemple, refuse l'étude de Rousseau ? Ou lorsqu'un élève refuse d'entrer dans une cathédrale ? »

Depuis la session 2014 du CRPE, les oraux intègrent les thématiques de la laïcité et de la citoyenneté et « faire partager les valeurs de la République fait l'objet d'une attention constante des jurys », l'épreuve « Agir en fonctionnaire de l'État et de façon éthique et



responsable », comprenant souvent des études de cas et des questionnements sur les thématiques de laïcité et de citoyenneté.

LE PRINCIPE DE LAÏCITÉ EST À RÉAFFIRMER !

Il est à souligner, d'après le sondage de l'IFOP, que 59 % des enseignants sondés estiment la laïcité en danger. « Les enseignants doivent être considérés comme des lanceurs d'alerte. À l'heure où l'on se gargarise de vivre ensemble, eux sont à l'avant-poste pour faire le constat que les jeunes sont de plus en plus dans le côté à côté, voire dans le face-à-face », estime Jean-Paul DELAHAYE.

De ce point de vue, le système de remontée des atteintes à la laïcité mis en place par Jean-Michel BLANQUER, est à perfectionner, car « beaucoup de choses passent en dessous du radar », selon Jean-Pierre OBIN. Une des raisons en est « l'autocensure » de l'enseignant « qui décide lui-même de ne pas faire une partie du programme parce qu'il a eu des incidents ou qu'il craint d'en avoir », ce qui est inacceptable. D'après un sondage de l'IFOP, réalisé en 2018, sur un échantillon représentatif des enseignants du public, plus d'un tiers déclarent eux-mêmes s'être déjà autocensurés. « En zone d'éducation prioritaire, c'est plus de la moitié, 54%. C'est considérable », s'alarme Jean-Pierre OBIN.

La laïcité est un principe républicain et un facteur de paix. Un certain nombre de tentatives d'instrumentalisation veulent aujourd'hui le transformer en principe d'exclusion et d'entre-soi... Force est de rappeler que les enseignants sont en première ligne, comme l'étaient leurs illustres prédécesseurs, les hussards noirs de la République, pour réaffirmer et faire respecter le principe de laïcité à l'école. Il faut que leur formation soit à la hauteur de cet enjeu sociétal.

Patrice CASTEL
Groupe agricole

L'ARGENT MAGIQUE EXISTE, ET IL FAUT ALLER LE CHERCHER !

100 milliards d'Euros. C'est le montant du plan de relance, appelé « relance France » pour la période 2020/2022, ce qui en fait le plan de relance le plus important de l'union européenne en % du PIB (9.5%). 400 millions d'Euros (soit 0.4% du montant du plan) sont prévus pour la revalorisation des enseignant-es avec le « Grenelle de l'éducation ». Décidemment, l'éducation nationale ne fait pas vraiment partie du « plan », et il est temps que cela change...

L'économie n'est pas ce que l'on peut définir comme étant une science exacte, une science « dure », à l'image des sciences physiques, contrairement à ce que certains voudraient nous faire croire, inspirés par l'école (libérale) de Chicago des années 70, utilisant systématiquement l'outil mathématique et des modèles... C'est surtout une science humaine, et la répartition des richesses est essentiellement le résultat d'un rapport de force. L'actualité ne fait que corroborer cet état de fait. Les enseignant-es ne font pas partie des priorités, même s'ils sont « le visage de la République ». Le rapport de force n'est pas (encore) en notre faveur.

Pour des causes exogènes tout d'abord, la situation sanitaire n'aide pas : certains secteurs souffrent probablement davantage mais c'est surtout parce que l'orthodoxie libérale continue de diriger les esprits de nos gouvernants, bien aidés par le patronat (ou l'inverse). Ce sont d'abord les grandes entreprises qui vont toucher les aides, on apprend même que certains groupes de la grande distribution ont recours massivement au chômage partiel, alors que c'est une période faste pour ce secteur depuis mars dernier. A cela il faut ajouter la déconsidération de notre métier dans la société, en progression structurelle depuis le début des années 80.

Pour des causes endogènes d'autre part, liées à notre propre inconséquence à nous mobiliser, et parfois même à faire peur. C'est peut-être aussi de notre faute à nous, responsables syndicaux, lorsque l'on s'éparpille trop ou que l'on est inaudible. Mais on ne peut pas tout attendre des syndicats, qu'ils agissent par procuration à chaque plainte. C'est la base qui décide si un mouvement prend de l'ampleur. Il faut transformer la plainte en mobilisation, être déterminés et solidaires. Prenons-nous collectivement en main. Les grandes mobilisations finissent toujours par payer, nous devons tous en être persuadés.

Les moyens existent, ils représentent pour l'instant 100 milliards. 100 milliards d'argent presque magique, que l'Etat n'aura pas à rembourser dans son intégralité, grâce à la banque centrale européenne (BCE). Lorsqu'un coupon (de dette) arrive à échéance, il lui suffit de réinvestir immédiatement dans d'autres titres de dettes



Il existe une corrélation statistique entre le niveau de rémunération des enseignants et la réussite scolaire. Les pays où les profs sont les mieux payés ont de meilleurs résultats aux enquêtes PISA de l'OCDE. Le développement d'un pays est donc lié au traitement de ses profs, la lutte pour la revalorisation dans l'éducation nationale est presque d'intérêt général.

Les enseignants ne font pas partie des priorités, même s'ils sont « le visage de la République »

souveraines du même Etat l'argent qui lui a été remis, de sorte que ce dernier récupère immédiatement la somme qu'il a déboursée. Tant qu'il ne s'interrompt pas, ce processus revient à faire une dette perpétuelle gratuite et non remboursable.

Ce ne serait pas la première fois dans l'histoire que des Etats se font financer par l'émission de monnaie. Mais jusqu'à présent, faire marcher la « planche à billets » a toujours entraîné de l'hyperinflation, que ce soit pendant la république de Weimar, ou plus récemment en Argentine, au Zimbabwe ou au Venezuela.

Le contexte n'est pas le même aujourd'hui en Europe. Si la BCE est prête à créer autant de monnaie, c'est que les perspectives d'une explosion de l'inflation sont très faibles. Parce que toutes les banques centrales de la planète, notamment la FED aux Etats-Unis créent beaucoup de monnaie depuis 2008 et encore plus depuis le virus. Parce que les pressions déflationnistes sont structurelles, du fait de la mondialisation, de l'intensification de l'exploitation et du vieillissement de la population. L'inflation semble avoir disparu. Une excuse en moins pour ne pas nous augmenter... à nous de nous mobiliser.

Laurent FASSOT
Bureau national

1984, EN ROUTE VERS UN FICHAGE GÉNÉRALISÉ



Sécher les cours, avoir de mauvaises notes et avoir subi un traumatisme pendant la petite enfance font-ils d'un élève un futur délinquant ? En s'inspirant du film *Minority report* et convaincues de cette analyse, les écoles du comté de Pasco (Floride - USA) communiquent ainsi leurs données au bureau du shérif. Plus de 400 jeunes, sur les 30 000 qui sont scolarisés dans ce comté situé à l'Est de l'Etat, sont ainsi fichés comme devant être surveillés dans les années à venir, puisqu'ils sont de futurs criminels. Le fichier était confidentiel, mais son existence a été révélée par le *Tampa Bay Times* et l'information reprise par *Education Week*.

L'administration scolaire de Floride affirme ne pas être au courant de l'existence de ce fichier, mais indique avoir un partenariat avec la police depuis la fusillade du lycée de Parkland (Floride) l'an dernier. Il y a d'ailleurs un policier affecté à chaque établissement.

Le risque, quand on est fiché, d'être considéré comme une cible est surtout important pour les jeunes noirs, mais tous ceux qui figurent sur cette liste peuvent rencontrer des difficultés lorsqu'ils voudront s'inscrire dans le supérieur, ou pour un entretien d'embauche. Si un délit est commis, ils seront considérés a priori comme suspects et déjà, en tant qu'élèves, ils vont perdre confiance dans les adultes et ils hésiteront à communiquer aux enseignants ou personnels d'éducation des informations s'ils ont connaissance qu'une fusillade se prépare.

En France, depuis début décembre 2020, les syndicalistes pourront être fichés légalement car ils peuvent représenter une « menace pour la sécurité de l'Etat »...

Le texte de loi précise :

« Par dérogation, sont autorisés la collecte, la conservation et le traitement de données concernant les personnes

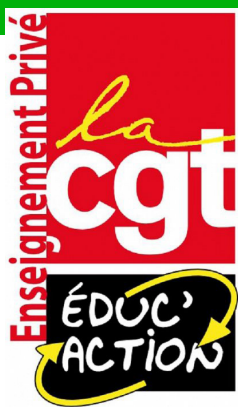
mentionnées à l'article R. 236-11 et relatives :

- 1° A des signes physiques particuliers et objectifs comme éléments de signalement des personnes ;
- 2° A des opinions politiques, des convictions philosophiques, religieuses ou une appartenance syndicale ;
- 3° A des données de santé révélant une dangerosité particulière. »

Trois fichiers, à disposition notamment de certains services de renseignement, de police et de gendarmerie, ont été nettement élargis. Ces fichiers contiennent environ 40000 personnes chacun et concernent les individus constituant une menace pour « la sécurité publique ». Par décrets publiés au Journal officiel le 4 décembre, le gouvernement a étendu ces fichiers aux personnes présentant un danger pour la « sûreté de l'Etat », en particulier pour « les intérêts fondamentaux de la Nation ». De fait, pourront figurer dans ces fichiers « les opinions politiques » et les « convictions philosophiques et religieuses », et non plus seulement les « activités » politiques ou religieuses. Les « données de santé révélant une dangerosité particulière », les « données [...] relatives aux troubles psychologiques ou psychiatriques », les « comportements et habitudes de vie », les « déplacements », les « pratiques sportives » ou encore les « activités sur les réseaux sociaux » pourront être inscrits.

Ficher des syndicalistes sous couvert de lutter contre le terrorisme, on aura tout vu. Cette dérive est dangereuse, pour tout le monde...

Laurent Fassot
Bureau national



LE DROIT À UN SALAIRE : LE PAIEMENT DE LA FORCE DE TRAVAIL

La crise sanitaire de la Covid-19, comme la crise financière de 2008 avant elle, a mis en évidence une chose : nous avons besoin du personnel de droit privé, sur lesquels nos établissements peuvent compter en temps de crise. Les personnels doivent être correctement rémunérés ce qui est encore loin d'être le cas aujourd'hui. Il s'agit d'un choix politique majeur !

Sur le plan économique, l'augmentation des salaires entraînera immédiatement une hausse de la consommation (que nous souhaitons la plus responsable possible) et des cotisations (salariales et patronales). Et bien sûr pas d'évasion fiscale !

Dans l'enseignement privé, malgré les régulières annonces de la FNOGEC sur des augmentations, les personnels ne sont pas bien loti-es. Bien au contraire : malgré l'inflation des prix de nombreux produits, le point donc les salaires augmente moins vite que l'inflation.

Le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi. De nombreux établissements ont les moyens d'une meilleure politique sociale.

La CGT Enseignement Privé met une nouvelle fois à votre disposition ce dossier complet sur les salaires, le décryptage de votre fiche de paie et nos revendications pour le bien de tous.

Bonne lecture...

Dossier
salaire
personnel

Fiche de paie,
Grilles,
Revendications.

Suivez notre actualité sur
www.cgt-ep.org

CGT Enseignement privé
263 rue de Paris - case 544
93515 Montreuil Cedex

Une seule adresse électronique :
contact@cgt-ep.org

Rejoignez l'aventure

- Je souhaite rejoindre la CGT.
Envoyez-moi les documents d'adhésion et les informations sur la cotisation (1% du salaire net, dont les 2/3 sont remboursés par les impôts).

Nom, Prénom :

Adresse Mail :

Téléphone :

à retourner à l'adresse ci-contre ou par mail !

DÉCRYPTER MA FICHE DE PAIE

Le salaire est le paiement de la force de travail. Avec les prestations sociales, il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement par l'élévation de son niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément de rémunération. Il doit assurer une véritable garantie et reconnaissance de nos qualifications et de nos compétences.

EN TÊTE

BULLETIN DE PAIE				SEPTEMBRE 2019			19
Décompte des heures du 01-09-2019 au 30-09-2019							
Employeur				Salarié			
OGEC				MR xxxxx			
Références de l'employeur				références de l'organisme de Sécurité sociale auquel l'employeur verse les cotisations.			
SIRET	APE/NAF	URSSAF	Compte N°	Société	Matricule	N° Immatriculation Sécurité Sociale	
xxxxx	8531Z	xxxxxx	xxxxxx	999	00054	xxxxx	
Convention collective				Mention obligatoire, ici ex-CC enseignement privé (IDCC 2408)			
CC EPNL section 9 (36j)				Fonction(s)			
				ASSISTANT D ECONOMAT Fonction principale			

L'entête de la fiche de paie comprend les renseignements «administratifs»: nom; adresse.. et les références de l'employeur.

L'employeur est dans l'obligation de faire apparaître le nom de la convention collective (CCEPNL, section 9). La fonction principale indiquée est celle qui figure sur la fiche de poste (assistant d'économat).

LA BASE DU SALAIRE

Horaire	Equiv.	H mens.	Taux horaire	Strate	Coefficient global	Valeur du point	Salaire base
35,00	35,00	151,67	13,585	II	1393	1,479	2060,48

Temps de travail : temps complet Classement dans la convention Indice de base
+ ancienneté (5 / 6 points par an)
+ points de formation (3 x 25 max.)
+ points d'implication Coefficient x Valeur point

La base du salaire du personnel de droit privé est déterminée par la fiche de poste. Elle énumère les fonctions et le temps passé par semaine à exercer celle-ci. Il en découle une strate de rattachement. Cinq critères classant sont rattachés à toutes les strates (sauf la strate 1, 4 critères) et chaque critère est constitué de 3 degrés. En additionnant la base de la strate et le nombre de degrés multiplié par sa valeur, nous obtenons un nombre de points.

A ces points, il faut ajouter ceux liés à l'ancienneté, à la formation et à l'implication professionnelle. Alors, nous obtenons notre coefficient globale qui détermine le salaire de base.

La rémunération de base :

Base Strate 1	930										
nombre de degré	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
valeur	30	28	25	22	20	18	18	18	18		
Nombre de point	1050	1070	1080	1084	1090	1092	1110	1128	1146		
Base Strate 2	925										
nombre de degré	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
valeur	30			27			25				
Nombre de point	1075	1105	1114	1141	1150	1175	1200	1225	1250	1275	1300
Base Strate 3	850										
nombre de degré	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
valeur	70										
Nombre de point	1200	1270	1340	1410	1480	1550	1620	1690	1760	1830	1900
Base Strate 4	800										
nombre de degré	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
valeur	120										
Nombre de point	1400	1520	1640	1760	1880	2000	2120	2240	2360	2480	2600

LE SALAIRE SOCIALISE

Code	Désignation rubrique	SALARIE			EMPLOYEUR	
		Base ou nombre	Taux ou %	Montant en €	Taux ou %	Montant en €
001A	Salaire de base	151,67	13,585	2 060,48		
053R	Rappel Salaire			184,87		
150	--- Brut Total --->	2 245,35				
	--- SANTE					
166A	Cot./brut Maladie, maternité, invalid. décès	2 245,35		7,000		157,17
326A	Cot./brut UNIPREV NC	2 245,35	0,200	-4,49	1,000	22,45
330C	Cot. fixe MUTUELLE OBLIGATOIRE			-19,25		19,25
	--- AT/MP					
221A	Cot./brut ACCIDENT DU TRAVAIL	2 245,35			1,300	29,19
	--- RETRAITE					
166A	Cot./brut Retraite sécurité sociale	2 245,35	0,400	-8,98	1,900	42,66
167A	Cot./tr. A Retraite sécurité sociale	2 245,35	6,900	-154,93	8,550	191,98
RegA	Cot./tr. A Retraite complémentaire	2 245,35	4,920	-110,47	7,390	165,94
	--- FAMILLE					
166A	Cot./brut Allocations familiales	2 245,35			3,450	77,46
	--- CHOMAGE					
RegA	Cot./A+B Chômage	2 245,35			4,200	94,31
	--- AUTRES COTISATIONS					
	--- CSG/CRDS					332,11
381A	Cot./brut CSG DEDUCT	2 247,76	6,800	-152,85		
406A	Cot./brut C.S.G. NON DEDUCT.	2 247,76	2,900	-65,19		
	--- ALLEGEMENT					-89,52
	Total versé par l'employeur	3 288,35				

1. La prévoyance 0.2 % de tout ce qui est gagné par le salarié·e et 1% pour l'employeur. Elle finance le maintien du salaire en complément des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.
2. La mutuelle obligatoire d'entreprise prise en charge à 50% par le salarié·e et 50% par l'employeur.
Retraite : les cotisations retraite prises en charge à 40% par le salarié·e et 60% par l'employeur
3. La cotisation retraite dé plafonnée 0,4% de tout ce qui est gagné pour la retraite de base dite CNAV (ou MSA pour les conventions CNEAP et GOFPA)
4. La cotisation retraite plafonnée 6,9% de tout ce qui est gagné en dessous du plafond de la sécurité sociale (3€ au 01/01/2019) pour la retraite de base dite CNAV
5. La cotisation de retraite complémentaire plafonnée de 4,06% et la Contribution d'Equilibre Général plafonnée de 0,86%: soit un total de 4,92%
CSG : cette dernière cotisation existe en tranche 2 ou «au dessus du plafond mensuel de 3€» ce qui est très loin d'être le cas ici.
6. CSG déductible 6,8%
7. CSG non déductible 2,4% et CRDS 0,5% soit 2,9%

LE PIED DE PAGE

Montant du net à payer avant retenue de l'impôt		1729,19	
	* dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie	33,23	
377	Prelevement à la source (taux personnalisé)	1 813,63	0,00 0,00

Le salaire direct, qui est la somme versée individuellement à chaque salarié: le net de la fiche de paie. Le net imposable est la somme du net à payer, de la CSG non déductible et de la mutuelle obligatoire. Le prélèvement à la source sur net imposable avec le taux personnalisé.

	Brut Imposable	Charges salariales	Net Imposable	Charges patronales	H payées	H trav.
Valeurs du mois (en €)	2 245,35	-516,16	1 813,63	1 043,01	151,67	151,67
Valeurs de l'année (en €)	18 535,80	-4 276,74	14 970,87	7 695,86	CONGES PAYES acquis	13,00
					capitalisés	12,00

Dans votre intérêt, et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée

Les rappels pour le mois en cours et l'année .
La mention obligatoire des congés payés pris et restants

Exemple :

Cet assistant d'économat à temps plein classé strate II degré 13, avec 18 ans d'ancienneté, ayant effectué une formation en 2016.

Son salaire : Strate II : 925 pts + Degré 13 : 25 x 13 = 325 pts + Ancienneté : 17 x 5 = 85 pts + Plurifonctionnalité : 25 pts + Formation : 25 pts + Implication professionnelle : 8 pts

Total : 1 393 pts

Salaire brut annuel : 1393 x 17,75 = 24743,5 €

Salaire brut mensuel : 21 939 / 12 = 2061 €

UN DROIT, NOS ATTENTES, NOS REVENDICATIONS...

Le droit a un salaire qui est le paiement de la force de travail.

Ce dernier comprend deux éléments :

Le **salaire direct**, qui est la somme versée individuellement à chaque salarié: le net de la fiche de paie ;

Le **salaire socialisé**, qui traduit le caractère collectif de la relation travail, gagné grâce aux luttes sociales. Ce sont les prestations auxquelles ont droit les salariés et leurs familles, dont le but est de couvrir les événements inhérents à l'existence (maladie, accident du travail, chômage, retraite.)

Or, **ce sont les cotisations calculées sur les salaires versés aux salariés actifs qui forment le salaire socialisé**. Ainsi, toute diminution des cotisations sociales versées par l'employeur s'analyse donc comme une baisse du salaire socialisé et donc du salaire tout court, dont les salariés devront payer les conséquences (réduction des retraites, baisse des remboursements de Sécu ...).

Revenons à la notion de métier et ne parlons plus de compétences.

Le métier est un savoir-faire, tandis que les compétences sont des savoir-être jugulant la pensée.

La carrière d'un personnel est conditionnée par un système de classification directement tenu par la main du patronat.

Le salaire se base sur tout le savoir accumulé durant notre activité professionnelle. Le traitement devrait s'adapter à l'évolution du coût de la vie et suivre une amplitude de 1 à 2 entre le début et la fin de carrière.

Tout le personnel OGE dépend de la convention collective EPN, section 9. Elles doit s'appliquer, tout comme l'accord sur le temps partiel, accord ARTT et les accords d'entreprise. Bien souvent, ce n'est pas le cas...

ALORS, QU'ATTENDONS NOUS POUR RÉCLAMER ET REVENDIQUER...

- Instaurer un SMIC à 1700 euros nets en le répercutant sur tous les niveaux de la grille
 - Le CDI doit rester la règle, pas de temps partiel imposé
 - Le retour aux 58 jours des congés payés pour TOUT le personnel
 - La formation professionnelle doit être accessible à toutes et à tous et valorisée par une augmentation de salaire
- La mise en place d'une durée légale du travail de 32 heures pour l'ensemble des salarié.es
- La mise en place de mécanismes d'indexation liés à l'évolution réelle du coût de la vie
- La mise en place d'un Supplément Familial de Traitement pour les salarié-es ayant des enfants ainsi que des droits supplémentaires en terme de garde d'enfants malades
- Application de la convention et des accords

DE CES INJUSTICES RÉCURRENTES

De ce pays qui se targue de grands principes qui fondent sa devise républicaine mais qui dans les faits quotidiens ne cesse sans vergogne de mettre en œuvre l'inverse.

C'est ce ministre qui, pour rendre hommage à un enseignant d'histoire, fait lire une lettre tronquée, entre autre, d'une partie du texte qui fait référence à la liberté pédagogique. Quel hommage, à un professeur d'histoire, qui plus-est ! Manipuler ainsi un document, le pervertir, c'est déjà avoir des agissements fascistes ! Dans ce cas elle se situe où la Liberté ?

C'est un État qui ne respecte pas le principe d'égalité lorsqu'il fait perdurer une situation dans laquelle des enseignant-es en catégorie III (enseignement agricole) se retrouvent sur une autre grille de rémunération que celle d'autres collègues et qui sans ambages remettent en cause le principe d'Égalité des salaires qu'il impose pourtant aux organismes privés.

Ce sont ces mêmes enseignant-es qui œuvrent à faire appliquer les mêmes référentiels que leurs collègues

des établissements publics et qui, quand bien même ils seraient sortis de cette catégorie III, se voient lors de leur retraite appliquer des principes qui font perdurer cette discrimination puisqu'ils sont considérés comme salariés de droit privé et non pas comme des fonctionnaires ! Dans ce cas, elle se situe où l'Égalité ?

C'est un ministère qui négocie également en aparté avec les employeurs et les organisations syndicales conciliantes, dans le cadre d'une réunion officielle, dite de CPPNI, l'avenir des collègues de droit privé confessionnel ou non d'ailleurs ! Dans ce cas elle se situe où la Fraternité ?

La démocratie américaine a au moins ce mérite qu'une mandature à une durée de quatre ans. Nous ne pourrions certainement pas partager en France leur devise, pour autant notre devise a bien pali sous la mandature Macron...

Xavier GOGUEY
Groupe National Agricole

RÉMUNÉRATION DES DÉLÉGUÉS AUXILIAIRES : LE SCANDALE CONTINUE DANS L'ACADÉMIE DE NANTES

Cela fait de nombreuses années que la CGT Enseignement Privé dénonce le traitement réservé à nos collègues délégués auxiliaires. Ce sont celles et ceux d'entre nous à qui incombe souvent de pourvoir les postes les plus mal confectionnés, avec les classes qui restent après la répartition ; celles et ceux qui bien souvent doivent préparer un concours en même temps qu'ils préparent leurs cours, corrigent, font classe, assistent aux réunions, conseils de classe, portes ouvertes, sorties et voyages scolaires... et qui peuvent difficilement dire non. Et pour cause, chaque année leur chef d'établissement les évalue et décide à lui seul de leur sort pour l'année suivante : seront-elles repris ou non ? Précarité à tous les étages pour ces (souvent) jeunes maîtres, non-titulaires. Notre employeur considère de surcroît qu'il n'est pas nécessaire de trop les payer : dans le meilleur des cas, environ 1300€ nets/mois Dans le meilleur des cas, car dans l'académie de Nantes, le rectorat a décidé de faire des économies sur leur dos : s'ils sont sur un temps plein à 18h, alors on les rémunérera sous la forme de 15 HC (heures contrat) + 3 HSA (heures supplémentaires année), plutôt que 18 HC. Nous avons formellement protesté auprès du rectorat et du ministère l'an dernier, l'un et l'autre se renvoyant la balle, pour finalement admettre que ce n'était pas la bonne méthode et que ça ne se reproduirait plus. Las, les années passent, mais les méthodes du rectorat de Nantes

demeurent, et cette année encore la situation perdure. Pour nos collègues, le manque à gagner est conséquent ! Environ 300 € pour un remplacement sur une année scolaire ! Si ces collègues sont arrêtés pour quelque raison que ce soit, alors le manque à gagner est bien plus lourd. Dans ce contexte, comment peut-on encore nous faire croire, comme tentent de le faire le Premier Ministre et le Ministre de l'Education Nationale, à des revalorisations salariales dans un magnifique Grenelle de l'Education ?

Stéphane CATALANO
Académie de Nantes



ACCOMPAGNER LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP : LA PAROLE À...

Marie, Safia et Véronique sont AESH dans un collège privé catholique de région parisienne. Elles ont accepté de répondre à quelques questions de notre rédaction.*

En quoi consiste votre travail d'A.E.S.H ?

M : Nous sommes Accompagnantes d'Élèves en Situation de Handicap. Nos missions sont très différentes en fonction des élèves que nous accompagnons : aider un élève qui a du mal à se déplacer, apporter un soutien psychologique à un élève en souffrance, accompagner scolairement un élève en difficulté...

V : On dit souvent que notre rôle est de « recadrer », « recentrer » l'élève. Cette consigne est trop vague et dénote bien une méconnaissance de notre travail. Le manque d'informations sur ce qu'on fait crée d'ailleurs des difficultés...

Lesquelles ?

S : Nous manquons d'informations sur les élèves que nous accompagnons ! Parfois, nous devons attendre la réunion de suivi de l'élève avec l'enseignante référente MDPH pour enfin connaître les réelles difficultés de l'élève !

M : Quand on pense à nous inviter à ces réunions ! Parfois nous ne sommes invitées qu'à la dernière minute...

Les parents ne cherchent pas à vous rencontrer en début d'année pour en discuter ?

M : Normalement, les AESH ne rencontrent pas les parents. C'est une mission des enseignant·es qui relaient ensuite l'information. Mais l'AESH n'est pas toujours tenue informée, ou avec du retard.

Que pensez-vous de votre métier ?

S : Ce métier n'est pas ce à quoi j'aspirais. Bien sûr il me laisse du temps pour pouvoir m'occuper de mes enfants, mais je constate que gérer les adolescents n'est pas une mission facile, loin de là. D'autre part, j'ai le sentiment d'être dénigrée. De ne pas compter. Non seulement par certains parents mais aussi par certains enseignants. Clairement, je n'aspire pas à rester AESH toute ma vie.

V : C'est vrai que certains parents vont nous mettre en cause par exemple si les résultats de leur enfant ne sont pas bons...

M : Et mettre en cause nos compétences, alors que nous ne sommes pas formées ! Il nous faut aussi parfois réparer, récupérer des élèves maltraités, abandonnés, qui n'ont pas les moyens de se développer aussi bien que les autres psychologiquement, pour qui il est très difficile de s'épanouir en milieu scolaire.

S : Et ces ados se déchargent de leurs difficultés, de leurs frustrations, sur l'AESH... J'ai eu des échos d'autres AESH dans certains établissements qui ont été agressées physiquement par les élèves qu'elles accompagnaient ! C'est un métier très difficile.

V : Il y a un vrai besoin aussi d'accompagner les parents. Certains ont du mal à accepter les différences de leurs enfants.

Est-ce que le nombre d'élèves par classe influe sur la qualité de votre accompagnement des élèves ?

V : Bien sûr ! Moins la classe est nombreuse, mieux c'est pour ces élèves. Ils sont mieux acceptés, le comportement à leur égard est plus bienveillant. En demi-groupes, qu'est-ce qu'on est bien !

S : Nous accompagnons souvent des élèves qui ont des difficultés de concentration : les classes surchargées ne les aident pas. Moins il y a d'élèves, plus les risques de distraction, déconcentration, baissent.

Que pouvez-vous nous dire sur votre rémunération, votre évolution de carrière ?

M : Nous n'avons pas d'évolution de carrière ! Nous avons un CDD de 3 ans renouvelable une fois, puis à la fin un CDI.

S : Nous sommes dans une situation de temps partiel imposé avec 24 heures par semaine maximum. Aligné à peu de choses près sur le SMIC, notre salaire n'est pas à la hauteur des enjeux liés à notre fonction.

V : On ne peut pas vivre avec un tel salaire. On complète à côté comme on peut... Dans le public certaines AESH font de la surveillance de cantine par exemple.

M : C'est toutefois difficile de compléter : nous avons des horaires de travail très compliqués, avec plein de trous dans l'emploi du temps. Nous sommes obligées d'attendre en salle des professeurs et la direction ne nous laisse pas le droit de partir, au motif qu'elle est responsable s'il nous arrive un accident...

S : On n'a même pas une journée de libre dans la semaine ! Comment compléter son salaire dans ces conditions ?

M : On a vraiment l'impression que notre métier n'est pas un « vrai métier ». Qu'est-ce que ça dit de l'intérêt de l'Education Nationale pour les élèves que nous accompagnons ?

S : La relation aux enseignants aussi témoigne de ce manque de considération. Nous n'avons pas de prénom pour certains profs ! On nous appelle « l'AVS », « l'AESH »... Et si un enseignant est absent on ne nous prévient jamais !

V : Avoir un « vrai » salaire, une vraie fonction changerait certainement aussi le regard que l'on porte sur nous.

En quoi la CGT Enseignement privé peut-elle être utile aux AESH ?

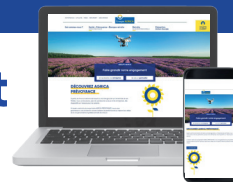
M : En revendiquant des augmentations de salaire, des formations, des recrutements...

V : Et tout faire pour que notre métier soit enfin reconnu à sa juste valeur.

Entretien réalisé par **Alexandre Cercey**
Académie de Créteil



Découvrez le site internet www.groupagric.com



www.groupagric.com : la bonne information, au bon moment !

+ Une interface plus claire

Le site du Groupe AGRICA a été entièrement repensé pour que vous puissiez y trouver en quelques clics l'information dont vous avez besoin, aussi bien sur votre ordinateur que sur votre tablette ou votre téléphone.

+ Une navigation simplifiée

Interface plus claire et navigation simplifiée : dès la page d'accueil, vous avez un accès direct à toutes les rubriques.

+ Les offres spécifiques à votre secteur

Vous recherchez des informations sur nos produits et services ? Accédez désormais à vos offres par secteur d'activité : trouvez le vôtre et découvrez l'ensemble des garanties dont vous bénéficiez peut-être déjà ou celles qui pourraient répondre à vos besoins.

Le Groupe AGRICA est aussi votre interlocuteur privilégié pour toutes les questions sur la retraite. Sur groupagric.com, retrouvez dans un espace unique l'information à connaître et toute l'actualité pour bien gérer la retraite en tant que salarié et vous aider à y voir plus clair sur les démarches à effectuer.

+ Les dispositifs prévention & action sociale en un clin d'oeil

Les dispositifs de prévention et d'action sociale sont désormais regroupés par thèmes : vous les visualisez en un clin d'oeil et trouvez rapidement la bonne réponse à la problématique que vous recherchez.



Les services de votre Espace Client

Accessible 24h/24 depuis la page d'accueil du site, retrouvez sur votre Espace Client client de nombreux services en ligne et :

- Téléchargez vos contrats et vos notices d'information ;
- Consultez vos remboursements santé ;
- Consultez vos garanties et vos taux de cotisation ;
- Modifiez vos coordonnées ;
- Désignez ou modifiez les bénéficiaires de vos contrats prévoyance et/ou retraite supplémentaire.

PAS ENCORE INSCRIT SUR VOTRE ESPACE CLIENT ?

Rendez-vous sur groupagric.com

- ▶ Cliquez sur l'icône **COMPTE CLIENT**.
- ▶ Puis sur « Pas encore inscrit ? Créer un compte », puis sur « Je suis un particulier »

Entrez vos coordonnées et créez votre compte en 3 étapes

Vous ne connaissez pas votre code client ? Il vous sera envoyé par email, si votre adresse est connue d'AGRICA, sinon il vous sera envoyé par courrier dans les plus brefs délais.

Vérifiez et validez votre inscription

- ▶ Prenez connaissance des conditions d'utilisation.
- ▶ Validez votre inscription.

Pour de plus amples informations, nos conseillers se tiennent à votre disposition



01 71 21 19 19



Groupe AGRICA
21 rue de la Bienfaisance
75382 Paris Cedex 08



www.groupagric.com



**AGRICA
PRÉVOYANCE**

Proches par nature, engagés à vos côtés

RÉGIME ADDITIONNEL DE RETRAITE DES MAÎTRES DU PRIVÉ : « CHRONIQUE D'UNE MORT ANNONCÉE » OU « QUI VEUT AVALER DES COULEUVRES ? »

Le point de la vue de la CGT sur le rapport d'évaluation du RAR, 3ème trimestre 2020

I. LE CONTEXTE

Les enseignants du privé, bien qu'ils soient agents de droit public, bénéficient d'un système de retraites de droit privé : retraite de base de la Sécurité Sociale et régimes des retraites complémentaires ARRCO et cadre AGIRC (remplacés pour les nouveaux entrants à partir de 2017 par le système complémentaire nettement moins avantageux des contractuels publics dit de l'IRCANTEC). De leur côté, les enseignants fonctionnaires du public relèvent du régime des pensions civiles.

En 2005, la loi Censi avait pour prétexte de réaffirmer le statut de droit public des maîtres du privé. L'histoire a prouvé - si nécessaire - qu'il s'agissait bien d'un choix politique clair de soutien à l'enseignement privé sous contrat (essentiellement catholique) défendu alors par trois fortes organisations syndicales de maîtres (CFDT, CFTC, SPELC) très proches des préoccupations patronales de l'enseignement privé. Dans l'illusion presque parfaite que le gouvernement de l'époque satisfaisait tout le monde, la CGT a dénoncé de suite ces manœuvres.

Cette loi a basculé le risque santé et surtout la prévoyance des enseignants du privé vers des dispositifs du type Régime Spécial des Fonctionnaires. Le nouveau système de prévoyance a été étendu et a permis d'exonérer en partie l'école privée avec un amortisseur social conventionnel nettement moins coûteux et qui plus est assorti d'une contribution nouvelle pour les maîtres (0,2% prélevés sur notre salaire).

La loi Censi a permis l'obtention pour les maîtres, en compensation notamment de la perte de l'Indemnité de Départ à la Retraite alors à la charge du patronat de l'enseignement privé, d'une retraite additionnelle à la charge de l'Etat et des maîtres - le Régime Additionnel de Retraite (RAR) des Enseignants du Privé ou RAEP - permettant l'égalisation des situations entre privé et public prévue par la Loi depuis 1977.

Nous avons par ailleurs démontré qu'elle n'égalisait pas les retraites public/privé mais qu'elle réduisait approximativement de moitié le différentiel de l'ordre de 20 % à cotisations égales qu'elle devait annuler !

II. RAPPEL DES FAITS

Un comité de participation à la gestion est établi, il étudie chaque année un rapport relatif à l'équilibre financier du régime, rapport établi de façon soi-disant « indépendante ».

La mise en place du RAR en 2006 est de suite contrariée par :

- La mise en place d'un taux de pension échelonné de 5 à 10% (à échéance de 2030) et bien loin des 20% permettant l'égalisation des retraites privé – public ;
- La mise en place d'un appel de cotisation à un rapport 50/50 soit un déport du curseur de rapport de charge au détriment du salarié car les autres cotisations de retraite ont un rapport Employeur/Salarié de 60/40 ;
- La mise en place quasi concomitante de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique annulant de facto une partie de la compensation !

En 2010, même si cela n'est pas en rapport direct avec le RAR, les dispositifs de retraite des enseignants du privé sont amputés du bénéfice du RETREP et du départ anticipé, pour de nouvelles économies !

En 2012, la Cour des Comptes – interpellée pour le rapport de gestion – a attiré l'attention des ministres concernés sur la situation financière préoccupante de ce régime avantageux. Les décisions du gouvernement Hollande sont immédiates :

- Les 10 % promis sont passés aux oubliettes, contentez-vous de 8 % ;
- Les services avant 2005 se voient appliquer un taux de pension minimaliste de 2% ;
- Les taux de cotisations passent progressivement de 1,5% à 2% en 2017.

En 2019, le rapport annuel (*voir sources*) est confié aux techniciens de *Ernst & Young* et est de nouveau sans appel : le régime additionnel de retraite est déséquilibré, le fonds de réserve sera vide en 2025, un taux de cotisation d'équilibre serait à minima de 3%.

Vous déduirez facilement – dans un contexte de remise en cause drastique des retraites – les désengagements qui vont suivre et les indignations proportionnées et mesurées de certaines centrales syndicales.

	Cotisations patronales (Etat)		
	Avant le 01/09/2005	A partir du 01/09/2005	GAIN ETAT
Risque maladie-maternité	12,80%	9,70%	3,10%
Accident du travail	1,40%	0,00%	1,40%
Assiette de cotisation	Rémunération totale	Traitement	Minoration de l'assiette

III. NOTRE ANALYSE

ELLE POURRAIT TENIR EN UN MOT : HONTE !

D'une part, le rapport proposé est spécieux et d'autre part il occulte complètement le contexte économique et politique qui a préfiguré à la mise en place de ce RAR.

Attention, le travail réalisé par le cabinet privé « *Ernst & Young Advisor* » est de qualité et ne fait que répondre à une commande publique. Il faut questionner ici les donneurs d'ordre, gestionnaires de notre argent public.

a) Ce que ne dit pas ce rapport

Le RAR des enseignants du privé a été calibré sur 142 000 cotisants en 2005 et il en compte désormais 127 000 – du fait des politiques successives de tous les gouvernements de sabrage du service public d'éducation. Sur les bases actuelles c'est de l'ordre de 10 000 000 € de cotisations en moins chaque année, ce qui équilibrerait de fait la baisse des réserves (Point 2.5 du rapport) et équilibrerait grandement la dette actuarielle (Points 2.3 et 2.4 du rapport) qui représente le montant actualisé des prévisions de ce que le système devra verser comme pensions futures.

Le comité de gestion recommande de prévoir chaque année sur l'évaluation de la dette actuarielle un taux de charge financière (Point 2.4 du rapport) agrégeant un taux d'actualisation « légal » de 0.25 % et une prise en compte de l'inflation de l'ordre de 1,7 %. Comment peut-on prévoir une telle charge financière de 2 % sur la dette globale (de l'ordre de 4 milliards) alors que

- Les salaires sont bloqués depuis 10 ans et donc le montant calculé des droits futurs aussi ;
- Les pensions de retraite sont loin d'augmenter dans ces proportions : de l'ordre de 0,3 % en 2018 et 2019, 1 % pour les retraites de base inférieures à 2 000 € en 2020 et 0,4 % prévus pour 2021 ;
- Les augmentations des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sont encore plus loin de ces valeurs (0,1 % prévu pour novembre) sans parler du malus de 3 années ignoré lui aussi par l'étude !

La révision de ce taux financier associée à un volume d'entrées cohérent équilibre de fait l'évolution de la dette actuarielle et le système !

b) Sur les fondements du RAEP

La loi Censi a largement bénéficié aux employeurs :
 - Suppression de l'obligation de prévoyance (au titre du statut de cadres) à hauteur de 1,5% de la masse salariale des enseignants ;
 - Suppression de l'Indemnité de Départ à la Retraite ;
 - Disparition de toute responsabilité de gestion des maîtres en tant que « personnels ». Cette situation a heureusement été en partie rétablie grâce aux interventions judiciaires fortes de la CGT (Nomination de représentants syndicaux, heures de délégation, financement des Comités Sociaux et Economiques).

La loi Censi a offert quelques subsides aux maîtres par le biais du RAR...

La loi Censi a aussi grandement bénéficié à l'Etat ! En effet le transfert du risque maladie a baissé les cotisations patronales (maladie-maternité, accident du travail) de façon conséquente.

Et c'est bien dans ce cadre-là qu'il convient d'évaluer la situation du RAR des maîtres contractuels de l'enseignement privé !

Le calcul est assez simple Et sur base des chiffres (effectifs, salaires, pension moyenne...) utilisés dans le rapport, il est sans appel ! Le gain annuel de l'Etat est de l'ordre de 190 millions d'euros pour une charge annuelle (pensions versées au titre du RAR) de l'ordre de 90 millions d'euros.

ET ON VEUT NOUS PARLER DE DIFFICULTÉS ? CHERCHEZ L'ERREUR !

Au contraire, la CGT revendique de suite le passage aux 10 % prévus initialement et le rattrapage pour les retraites de la RAEP scandaleusement réduites par le décret de février 2013.

Damien SMAGGHE
Groupe nationale Retraite

Sources

- Décrets 2005-1233 et 2013-145
- Rapport MEN Octobre 2019 (Cabinet E&Y) Evaluation des engagements du Régime Additionnel de Retraite au 31 décembre 2018
- Documentation Retraite SNEIP-CGT

LE MIRAGE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Depuis sa parution, un décret sur la rupture conventionnelle attendait son application pour l'enseignement privé : c'est chose faite. Mais doit-on s'en réjouir ?

D'un point de vue « politique », la rupture conventionnelle est un aveu d'échec : échec de l'employeur qu'est l'État à installer des conditions de travail soucieuses du bien-être de ses salariés ; en effet combien de professeurs vont profiter de cette occasion pour quitter un métier qu'ils n'arrivent plus à aimer entre manque de reconnaissance (tant matérielle qu'intellectuelle), difficultés à prendre une place dans la société qui voit de plus en plus ces professeurs comme des tire-au-flanc (« 18h par semaine », « toujours en vacances » et j'en passe...)

mais aussi le peu de considération de sa hiérarchie (injonction par le haut, peu voire pas de consultation pour les réformes, changements de programmes incessants, là aussi j'en passe...)

Ensuite et c'est l'objet de cet article, qui est vraiment gagnant ?

Prenons comme base un cas personnel (il en faut un) : professeur de mathématiques à temps complet, 3 enfants, 16 ans d'ancienneté, au 8e échelon et une indemnité de résidence au taux 2 (1 % du traitement brut). Une simulation sur la fourchette de l'indemnité :

Données	Traitement brut (N-1)	31 231,32 €	31 231,32 €
	Indemnité résidence (mois)	26,10 €	313,20 €
	SFT (mois)	224,04 €	2 688,48 €
	Autres (ISOE, IMP, etc.)	101,13 €	1 213,56 €
	TOTAL		35 446,56 €
	Rémunération mensuelle brute		2 953,88 €
	Ancienneté de l'agent (max 24 ans)		16
		Années	Montant
Calcul	Jusqu'à 10 ans	10	7 384,70 €
	De 10 à 15 ans	5	5 907,76 €
	De 15 à 20 ans	1	1 476,94 €
	De 20 à 24 ans		0
	Montant minimum		14 769,40 €
	Montant maximum		42 110,12 €

Donc, ce collègue souhaite partir au 1er septembre l'année prochaine, on peut lui proposer une indemnité comprise entre 14 263 et 41 975 euros. Pour le remplacer, comme les candidat·es aux concours sont de moins en moins nombreux, l'État va certainement recruter un·e

maître auxiliaire ; comme ce sera un·e jeune collègue, il/elle sera au 1er échelon : 1 539,42 euros par mois

Calculons l'économie de l'État :

	MA échelon 1	Certifié échelon 8	Différence par mois
Traitement brut mensuel	1 539,42 €	2 610,12 €	1 070,7 €

Par mois, sur le traitement brut, l'économie est de 1 070,70 €. Donc dès le 14ème mois de travail de ce·tte nouveau·elle collègue, l'indemnité minimum est remboursée. Pour l'indemnité maximum, il ne faudra qu'un peu plus de 3 ans (3 ans et 3 mois exactement car entre temps, le·la collègue DA est passé·e à l'échelon 2). Pour les années qui suivent, c'est gagnant pour l'État pendant... longtemps...

Au final, l'État n'a programmé cette rupture conventionnelle qu'à des fins budgétaires (enfin celles et ceux qui ne s'en doutaient pas encore... vous en avez la preuve...). Il reste donc à batailler ferme pour qu'enfin nos voix soient

entendues, nos collègues apaisés et heureux de revenir dans ce qui fût le plus beau métier du monde (mais aujourd'hui, on peut douter...même si on aime son métier !). Revendiquons une véritable amélioration de nos conditions de travail (effectif par classe, notamment), une revalorisation de nos salaires à la hauteur (et pas les miettes du Grenelle) tout particulièrement pour nos collègues Maîtres Délégués.

Yannick CLAUDET
Bureau National
Académie d'Aix Marseille

COLLÈGUES, VOISIN.E.S, FRÈRES ET SOEURS ÉTRANGER.E.S

Souvent précaires et exploités par des patrons qui profitent de leur situation administrative, les travailleur·ses sans papier se sont retrouvé·es en première ligne de la crise sanitaire, les premier·es de corvée. Elles et ils font partie intégrante de ce salariat qui a permis la continuité des activités indispensables pendant le confinement : le ramassage et le tri des déchets, la sécurité, la manutention, la mise en rayon dans les supermarchés, le nettoyage, l'aide à la personne, l'agriculture...

Les immigrés peuvent encore moins se permettre de refuser ces petits boulots mal payés aux horaires partiels, découpés. Et les entreprises de sous-traitance, pour la restauration par exemple, vivent largement du travail des étrangers...

Elles et ils n'ont accès ni à l'assurance chômage ni aux aides sociales.

ET DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ ?

Nombre d'enseignant·es immigré·es exercent actuellement dans l'enseignement privé.

Leur situation nécessite tout le soutien syndical, d'abord dans leur défense individuelle :

- Marocain embauché sans accord du rectorat, il a travaillé ainsi un mois, sans être payé, avant d'obtenir un titre de séjour après une belle lutte collective, intersyndicale,
- Colombienne, suite à des violences subies, déléguée académique, elle n'a pu obtenir le renouvellement de son titre de séjour, faute de vie commune et de contrat digne de ce nom : une action commune avec la CGT Educ'Action a finalement permis que sa situation soit reconnue, au moins temporairement,
- Togolais, il s'est présenté pour obtenir un accord collégial, mais le refus est tombé : l'un des motifs « *exercice actuel insatisfaisant dans les relations aux élèves et aux familles* », après seulement 15 jours de remplacement, ne peut qu'interroger sur les motivations réelles de ce refus ; avec le soutien syndical, un appel est en cours,
- Ivoirienne d'origine, après de nombreuses années comme précaire, elle a enfin obtenu un concours ; mise en difficulté par des élèves, des directions et même des collègues, son accent n'y étant certainement pas pour rien, après une belle bataille syndicale, elle a fini par être titularisée puis affectée,
- Etats-Unienne, elle a été soumise de nombreuses années à la précarité, et même après concours, son service était chaque année remis au mouvement, son titre de séjour étant en renouvellement, jusqu'à sa naturalisation.

Quant aux élèves ou étudiant·es, c'est aussi la galère, sous de multiples formes : rien n'est gratuit dans le privé... même pour ceux qui n'ont pas d'argent... et sans inscription, pas de papiers...

Tous les lieux doivent être investis pour aborder la question des travailleurs immigrés. Il est urgent de sensibiliser et de construire de la solidarité.

Dans notre secteur, la revendication d'un service public d'éducation, laïque, gratuit est une véritable urgence, comme d'ailleurs dans la santé et le secteur social.

L'intégration des établissements privés sous contrat d'association, financés quasi entièrement par des fonds publics, est un moyen de construire une école lieu de l'apprentissage du vivre ensemble.

La CGT revendique la régularisation immédiate de tou·tes ces travailleur·euses. Ces sans papiers sont nos collègues, nos voisin·es, nos ami·es, et participent à la richesse économique, sociale et culturelle dans nos quartiers, nos villes et nos campagnes. Plus que jamais, le mot d'ordre des grèves des travailleurs sans papiers de 2008 et 2009 « *On bosse ici. On vit ici. On reste ici* » est d'une criante actualité.

<https://www.ferc-cgt.org/campagne-contre-l-extreme-droite-fiche-no7-immigration>

<https://fr.calameo.com/read/002061906b2c9653c60b6>

Gilles MARÉCHAL
Académie Poitou-Charentes



Partie en septembre de plusieurs villes de France, la marche des solidarités est arrivée à Paris le 17 octobre dernier. Plusieurs milliers de manifestant·es ont marché aux côtés des sans-papiers, pour réclamer leur régularisation, la fermeture des Centres de Rétention Administrative et un logement pour tou·tes, à l'appel de 20 collectifs de sans-papiers, de la Marche des solidarités, des Etats Généraux des Migrations et de plus de 230 organisations dont la CGT.

LA CGT DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ : POURQUOI ÇA MARCHE ?

La progression de la CGT dans l'enseignement privé est forte sur les 20 dernières années. Nombre de syndiqué-es, représentation dans les différents secteurs de notre champ professionnel (1er degré – 2nd degré – Personnels de droit privé – Agricole – Enseignement spécialisé...), présence sur l'ensemble du territoire (outre-mer y compris), tous les indicateurs sont au vert (ou plutôt, dans notre cas, au rouge). Mais alors, qu'est-ce qui peut bien expliquer cette évolution dans un secteur a priori pas franchement favorable au syndicalisme CGT ? Tentons quelques éléments d'analyse.

Le développement de la CGT dans l'enseignement privé ces 20 dernières années est vraisemblablement lié à plusieurs facteurs. Le statut des enseignant-es a changé depuis 1993 et la mise en place des concours. Les candidat-es du privé se présentent depuis 25 ans beaucoup moins « par vocation » ou sur des critères confessionnels. Le métier d'enseignant est globalement le même dans le privé que dans le public et les conditions de travail relativement identiques (les rémunérations brutes et les obligations réglementaires de services notamment). Même si les statuts sont différents (fonctionnaires dans un cas, agents publics non titulaires dans l'autre), cet aspect des choses est méconnu lors de l'inscription au concours.

On constate que les profils des néo-titulaires sont comparables aujourd'hui entre le public et le privé. Ainsi, l'image de la CGT, considérée comme « un syndicat de gauche », revendicatif, correspond davantage aux aspirations des jeunes collègues, peut-être globalement moins « conservateurs » qu'une partie de leurs ainé-es.

Cette modification de statut durant les années 90 a également permis aux enseignants de prendre conscience que leur employeur était bien l'Etat, et non pas le chef d'établissement, voire l'OGEC. Cette prise de conscience se traduit par une aspiration bien légitime à revendiquer lorsque c'est nécessaire auprès du rectorat ou du ministère, de la même façon que les collègues du public. Et donc en choisissant de militer dans des syndicats équivalents à ceux de l'ensemble de la fonction publique (dont la CGT est l'organisation majoritaire).

Les spécificités de la CGT Enseignement privé ne sont pas non plus étrangères à cette adhésion massive : la CGT est le seul syndicat représentatif de l'enseignement privé à revendiquer la fonctionnarisation sur place des personnels de nos établissements (OGEC comme enseignant-es) au sein d'un grand service public de l'Education Nationale. La CFDT a renoncé à cette revendication après un mouvement sur le sujet, malheureusement perdant, en 1984. Pourtant, le souhait de travailler dans nos établissements, coupés de la tutelle de l'église, reste bien présent. Croyants ou non, de nombreux collègues considèrent que la Foi relève de la sphère de l'intime, et que les lieux de formation des jeunes du pays ne devraient pas être confessionnels.

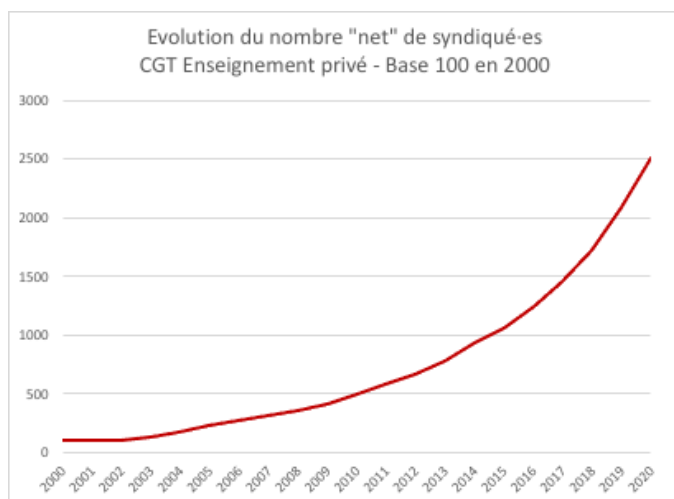
LE SYNDICALISME : UN TRUC DE VIEUX ?

48 ans. C'est la moyenne d'âge des syndiqué-es à la CGT Enseignement privé. Plutôt basse dans un secteur (l'enseignement privé) où la moyenne d'âge des enseignant-es est de 44,4 ans (nous n'avons pas de données sur l'âge moyen des Personnels de droit privé).

Une plus grande mixité des élèves serait favorable à l'ensemble de la société. La CGT est la seule organisation représentative à porter cette voix.

Les pratiques militantes de notre organisation sont aussi reconnues. Alors que les positions des gouvernements successifs sont de plus en plus dures, que nos conditions d'exercice se dégradent, une partie des collègues se tournent donc bien légitimement vers la CGT, organisation plus « offensive » que d'autres, afin de résister et de revendiquer une amélioration des conditions de travail et une meilleure reconnaissance de nos métiers. Notre maillage territorial et le travail interprofessionnel avec des camarades d'autre secteurs, qui rencontrent des difficultés identiques, est aussi une force. Un collectif regroupant des agents exerçant différents métiers dans la fonction publique ou en entreprise est un gage de solidarité.

Sur l'action militante, la CGT ne renonce pas. Que ce soit sur les retraites, lors des négociations de la convention collective des personnels Ogec, sur le PPCR et ses mauvais coups, la CGT ne signe pas n'importe quel



Ce graphique est marquant. Il s'agit de l'évolution du nombre de syndiqué-es à la CGT Enseignement privé au 1er décembre 2020 sur les 20 dernières années (base 100 en 2000). Bien sûr, ce graphique tient compte des syndiqué-es qui ont quitté la CGT sur ces mêmes 20 dernières années. Il s'agit donc d'un solde « net », encore plus intéressant...

projet réactionnaire pour faire plaisir aux employeurs. Les 83% d'accords collectifs (au niveau interprofessionnels) que la CGT accepte de signer représentent forcément des avancées pour les personnels. Cette position est plébiscitée par de nombreux collègues.

Enfin, la présence de nos militant.es sur l'ensemble du territoire, dans les différents secteurs de notre champ professionnel (1^{er} degré – 2nd degré – Agricole – Enseignement spécialisé – Personnels non-enseignants) crée une dynamique et une complémentarité dans nos équipes. Notre production de documents, d'informations, et des méthodes peut-être plus modernes de militantisme attirent de plus en plus de collègues. Ce n'est pas anodin si la CGT fait partie des quatre organisations syndicales représentatives de l'enseignement privé (voir encadré).

Alors la dynamique se poursuit et n'est pas prête de s'arrêter. Nos positions sont renforcées et l'arrivée nombreuse de jeunes militant.es (plus de 40 % des syndiqué.es nous ont rejoint lors des trois dernières années !) ne peut que développer cette dynamique et nous permettre de porter encore plus haut et plus fort les positions singulières que nous défendons. C'est ainsi que nous pourrions, enfin, gagner de nouveaux droits ou de meilleures conditions d'exercice.

Serge Vallet
Académie de Normandie

MIXITÉ – REPRÉSENTATIVITÉ

Le syndicalisme est un milieu d'hommes ? Faux.

Et c'est bien logique. Les Femmes représentent 74,2% des effectifs dans l'enseignement privé. Et 59% des syndiqué.es de la CGT Enseignement privé. On a encore des efforts à faire pour coller à la structure de nos métiers, mais ce chiffre étant en progression constante... on peut considérer que nous sommes sur la bonne voie.

LA CGT : ORGANISATION REPRÉSENTATIVE DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Depuis un accord de 2008, les organisations syndicales doivent faire la preuve de leur représentativité dans chaque champ professionnel. Dans l'enseignement privé, cette représentativité est marquée par l'élection d'un représentant au CCMMEP (Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement privé). La CGT a échoué de très peu à obtenir un siège lors des élections de 2014 (238 voix au niveau national sur 140 000 agents). La barre est franchie en 2018 et la CGT gagne sa représentativité lors de ce scrutin, aux côtés de la CFDT, de la CFTC et du SPELC).

Ce nouveau statut a confirmé la légitimité de notre organisation. Cela nous a également conféré des moyens en décharges de services. Cercle vertueux, nous pouvons ainsi encore mieux travailler sur l'ensemble du territoire, porter les revendications collectives et suivre les dossiers individuels.

LES ÉLECTIONS TPE, C'EST AUSSI DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT !

Donne-toi le droit, vote CGT. Le ton est donné.

Ce sont 4,9 millions de salarié.es, des structures de moins de 11 salarié.es, qui sont appelées à voter, du 22 mars au 4 avril 2021, par correspondance ou par vote électronique (le matériel de vote ainsi que les codes électeurs.trices seront envoyés début mars).

La proclamation des résultats est prévue le 16 avril 2021.

Et dans l'enseignement privé sous contrat, avec environ 3 800 OGEF de moins de 10 salarié.es (source rapport NAO 2017 EPNL), c'est l'occasion d'aller à la rencontre de nos collègues, privés d'instances représentatives du personnel, souvent isolé.es, pour diffuser nos idées et les inciter à voter CGT.

Les salarié.es des TPE vont donc choisir, pour les 4 années à venir, l'organisation syndicale qui les représentera et portera leur voix.

Concernant l'organisation de ces élections, avec une date de scrutin reportée déjà deux fois (pour cause de covid-19...), et avec une faible communication ministérielle à ce sujet, on peut réellement s'interroger sur l'intérêt que porte le gouvernement à l'expression des salarié.es des TPE. Les leçons du dernier scrutin, avec une faible participation d'un peu plus de 7 %, ne semblent pas avoir été tirées.

Mais heureusement, les salarié.es ne s'y étaient pas trompé.es. Le résultat avait été sans appel, plaçant en

tête, et de loin, la CGT avec 25,12 % des suffrages, 10 points devant la CFDT à 15,44%.

Il s'agira donc pour nous de refaire aussi bien, si ce n'est encore mieux, en impliquant le maximum de salarié.es de notre champs, mais aussi, pourquoi pas, le-la vendeur.euse de notre boulangerie, le-la coach sportive du club de sport de nos enfants...

Toutes les informations sont sur le site de la CGT (<https://www.cgt-tpe.fr/>), avec notamment un point sur les droits, les questions et des ressources (dont les professions de foi régionales) ainsi que, sous le compte-à-rebours en bas de page, le calendrier électoral. Pour les élections TPE, toutes et tous, votons et faisons voter CGT !

Alexandre Robuchon
Bureau National

Concrètement, ces élections clôturent le cycle électoral 2017-2020 et participent :

- à la mesure de l'audience des organisations syndicales au niveau des branches interprofessionnelles
- à la désignation des conseillers.ères prud'hommes
- à la désignation des salarié.es qui siègeront au sein des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI)

Le 100% santé aides auditives : des soins pour tous, 100% pris en charge

Les français renoncent trop souvent à des soins pour des raisons financières. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les assurés peuvent bénéficier de l'offre audiologie 100% prise en charge par la Sécurité sociale et les complémentaires santé.

100% Audiologie

- Des audioprothèses discrètes
- Des audioprothèses de qualité
- Suivi et contrôle régulier par l'audioprothésiste

Obligation pour les professionnels de santé de proposer des devis pour des équipements sans reste à charge.

Une condition : être équipé d'un contrat de complémentaire santé responsable.

Aucune contrainte !
Votre contrat de complémentaire santé vous permet d'accéder à des offres avec reste à charge.

Pour plus d'informations :



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain