

ÉDITO

La Commune et l'école	2
Quand la dette sert d'instrument de chantage	4
Regard sur le métier d'enseignant	5
C'est quoi cette note ? Vers un nouveau clientélisme.	7
Toute la saveur de l'enseignement catholique parisien	8
Notre Dame de Sion ou le reflet de l'impuissance de nos institutions ?	9
CAHIER CENTRAL : AGR	11
STOP au despotisme dans nos lycées !	16
Stagiaires : vous avez pris la parole. Bilan d'enquête...	17
Mouvement de l'Emploi. Comment ça marche (pour le moment...)?	18
Témoignages du côté de Lyon...	18
Mouvement de l'emploi : pourquoi se faire accompagner par son syndicat ? En particulier pour les pertes horaires et/ou de contrat dans les disciplines en tension	19
Grille salariale	20
Etablissements médico-sociaux : Le RDV de carrière des enseignant.es	21
Droit à la Formation. DIF / CPF : le transfert ne se fait pas automatiquement.	22

ET À LA FIN , ON FERME LES ÉCOLES...

Depuis un peu plus d'un an et le début de la crise sanitaire, les déclarations contradictoires auront été légion au plus au sommet de l'État. Les discours de com' visant à laisser croire que tout était prêt et prévu dans la gestion de cette crise n'étaient que du vent. Nous pouvons le constater chaque jour sur le terrain. Tout va si bien ? Blanquer, un adepte de la méthode Coué ? Ou disciple de Pinocchio ? Que penser quand les chiffres officiels du MEN concernant la propagation du virus, semaine après semaine, sont contredits par ceux de l'ARS ? Pourquoi ne pas avoir recruté massivement pour permettre des dédoublements et des conditions d'accueil dignes et en toute sécurité pour les élèves et les personnels ? Voilà à quoi auraient dû servir les 600 millions du budget rendus par le MEN ! Suite aux annonces du Président le 31 mars, un seul constat : nos dirigeant-es sont bien aux fraises... Écoles fermées, vacances communes pour toutes les zones, désorganisation de la vie familiale dans l'urgence, ... Quant à la vaccination, entre commandes non honorées et retards à l'allumage, la stratégie nationale est désastreuse. Dans ce contexte, dans nos établissements, les collègues (enseignants et non enseignants) ressentent de plus de plus des pressions, du stress, de l'épuisement. Plus encore dans nos établissements privés sous contrat... Il est donc de notre devoir de rappeler à nos collègues qu'ils-elles ne sont pas seul-es et de redonner, en ces temps compliqués, du sens à la notion de collectif. Ces dernières semaines, nous avons fêté les 150 ans de La Commune, mouvement qui fait partie des racines de la CGT, œuvre sociale et démocratique inachevée, dont l'une des figures majeures, Louise Michèle, nous renvoie aussi aux combats de toutes ces femmes aujourd'hui encore, qui se mobilisent pour que cesse toute domination et que l'égalité femmes – hommes devienne enfin une réalité.



Alexandre
ROBUCHON
 Co-secrétaire général

L'actualité défile, l'activité syndicale ne manque pas, mais nous pouvons être fier-es des combats que nous menons et des valeurs que nous portons.

LA COMMUNE ET L'ÉCOLE

Du 18 mars au 28 mai prochain, nous célébrerons les 150 ans de La Commune de Paris. Ce mouvement populaire, farouchement républicain et social, eut le temps de mettre en place les bases d'un projet politique « *en vue d'un but commun, le bien-être, la liberté et la sécurité de tous.* » (Déclaration au Peuple Français du 20 avril 1871 où le conseil de la Commune expose son programme politique).

La Commune prit des mesures en faveur des prolétaires (réquisitions des logements vides, pensions pour les blessés et veuves des gardes nationaux tués au combat...) et en vue d'instaurer une démocratie directe (droit à l'insurrection, mandant impératif et révocables ...) mais mit également en place les germes d'une politique scolaire qu'on peut qualifier de laïque, démocratique et féministe.

Sujet politique par excellence, la question de l'école et de l'enseignement fut traitée par la Commune. Les Communards ont tenté de mettre en place une école laïque, émancipatrice et accessible à tou.tes.

L'ENSEIGNEMENT EN 1870 EN FRANCE

Pour contextualiser, il faut savoir que l'école est régie depuis 1850 par la loi Falloux (loi votée sous la 2^{ème} République, maintenue durant le 2nd Empire et la III^{ème} République et abrogée en 2000). Cette loi est à l'origine de la séparation entre enseignement public et enseignement privé et imposait dans les programmes scolaires une éducation morale et religieuse (souvent dispensée par des prêtres) et des « travaux d'aiguille » pour les filles.

En 1870 par exemple, le règlement destiné aux instituteurs du département de la Seine précisait que « *le principal devoir de l'instituteur est de donner aux enfants une éducation morale et religieuse et de graver profondément dans leurs âmes le sentiment de ce qu'ils doivent à Dieu* ».

LES PREMIÈRES MESURES DE LA COMMUNE EN FAVEUR DE L'ENSEIGNEMENT

Malgré le contexte (la ville est assiégée par les « Versaillais »), l'école est une des priorités. Sa gestion est confiée à une commission de l'enseignement créée par Edouard Vaillant et qui compte parmi ses membres des personnalités telles que Jules Vallès et Gustave Courbet.

Dès le 2 avril 1871, dans le décret « *séparant l'Eglise de l'Etat* », la Commune affirme le principe d'une école « *gratuite, laïque et obligatoire pour les filles comme pour les garçons* ». Ce décret supprime les signes religieux des écoles et interdit l'enseignement confessionnel. Le 9 avril, elle lance des appels au recrutement. En effet, de nombreux enseignants de lycée et des universités opposés à la Commune ont fui Paris, et la Commune doit remplacer les congrégationnistes religieux qui enseignent souvent, par des femmes.



Cela ne se fait pas sans heurts. Des témoignages rapportent que des religieux frappaient les femmes venant occuper leur poste.

UN ENSEIGNEMENT POUR TOUS

Un autre objectif de l'enseignement de la Commune est de le rendre réellement accessible à tous. La romancière André Léo rappelle que « *Paris veut que le fils du paysan soit aussi instruit que le fils du riche et pour rien, attendu que la science humaine est le bien de tous les hommes* »

Parallèlement, le journal « *Le Père Duchesne* » (titre éponyme d'un célèbre journal de la Révolution Française) exprime la volonté de la Commune « *de faire par l'école des hommes complets, c'est-à-dire capables de mettre en œuvre toutes leurs facultés et de produire non seulement par les bras, mais encore par l'intelligence* ».

Cela passe d'abord par le développement d'écoles professionnelles créées pour les garçons mais aussi pour les filles. Point d'école de couture dans ce projet mais la création d'une école professionnelle « d'art industriel » pour les filles. Ces établissements ne se contentent pas d'enseigner un métier puisqu'un appel est lancé à des professeurs « *de langues vivantes, de sciences, de dessin et d'histoire qui désirent nous prêter concours pour cet enseignement nouveau* ». Là encore nous voyons que la



4 — 10 Fév. 1881 — N° 873 — Prix : 10 centimes — LA PRESSE ILLUSTRÉE — Paris : 10 centimes — N° 873 — 10 Fév. 1881 — 4



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
N° 182 LIBERTÉ — ÉGALITÉ — FRATERNITÉ N° 182

MAIRIE
DU 3^e ARRONDISSEMENT

ÉCOLES LAÏQUES

CITOYENS,

Ce que vous réclamiez avec nous depuis si longtemps, ce que les hommes du 4 Septembre nous avaient refusé :

L'INSTRUCTION PUREMENT LAÏQUE,

est un fait accompli pour notre arrondissement.

Par notre sollicitude et les soins de la Commission d'enseignement, la direction des trois écoles congréganistes des rues Ferdinand-Berthoud, Neuve-Bourg-Abbé et de Béarn, est, à partir de ce jour, confiée à des instituteurs LAÏQUES.

Nous espérons, pour l'avenir de notre pays, que ces instituteurs formeront des citoyens instruits de leurs droits et de leurs devoirs envers la République.

Paris, le 23 avril 1871.

Les Membres de la Commune,

Ant. ARNAUD, DEMAY, Clovis DUPONT, PINDY.

IMPRIMERIE NATIONALE. — Avril 1871.

finalité n'est pas seulement l'apprentissage d'un métier mais la formation intellectuelle des futurs citoyens.

De nombreux exemples illustrent cette volonté de rendre l'instruction et le savoir accessible à tous. Dans le 3^{ème} arrondissement de Paris, la mairie rend les fournitures scolaires gratuites, dans le 8^{ème}, une directrice rend les cours publics afin que les parents puissent y assister s'ils le souhaitent.

L'ÉMANCIPATION DES FEMMES

Contrairement à la Révolution française, la Commune n'a pas tenté d'exclure les femmes de la vie politique. Elles ont joué un rôle actif dans cette période. La plus célèbre étant Louise Michel, institutrice, mais qui n'enseigna pas durant la Commune de Paris car elle préféra intégrer la Garde Nationale afin de défendre Paris.

Les Communards avaient parfaitement compris que le chemin de l'égalité entre les hommes et les femmes devait commencer dès l'école (voire avant, mais c'est l'école qui est l'objet de notre étude). Comme nous l'avons vu, des écoles professionnelles sont créées pour les filles, ce n'est pas qu'un acte symbolique. Il y a une vraie réflexion autour de l'instruction à destination des filles. Le 21 mai, une commission exclusivement composée de femmes est créée afin de réfléchir à l'instruction des filles. Cette

commission aura une existence bien courte puisque la Commune se termine le 28 mai après la « semaine sanglante ».

L'émancipation passe aussi par le salaire. Le 21 mai toujours, La commune décide de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Il faudra attendre 1919, pour que la III^{ème} République le fasse.

L'expérience communarde en matière d'enseignement a pris fin le 28 mai 1871 avec l'écrasement du mouvement par les Versaillais. Mais elle a posé des jalons qui ont été repris sous la III^{ème} République (laïcité, égalité salariale, enseignement professionnel pour les femmes...) dont certains seulement après la première guerre mondiale.

Nous constatons également que ces réflexions sur le rôle de l'enseignement en matière de formation citoyenne et d'émancipation de l'homme sont toujours d'actualité.

**VIVE
LA COMMUNE !**

Bertrand Psaume
Académie de Montpellier

QUAND LA DETTE SERT D'INSTRUMENT DE CHANTAGE

La question de la dette est un enjeu majeur dans la création du rapport de force qui oppose les forces progressistes d'une part et les tenants d'un vieux monde, pourtant toujours influent, d'autre part que sont les capitalistes et libéraux.

Il est donc important, à la fois dans la perspective des échéances électorales nationales à venir, mais aussi afin de déconstruire l'argumentation de nos adversaires de savoir de quoi on parle en la matière.

C'EST QUOI LA DETTE ?

On admet classiquement que la dette publique est le produit du déficit qui résulte de dépenses supérieures aux recettes. C'est ayant recours à la dette que ce déficit est financé.

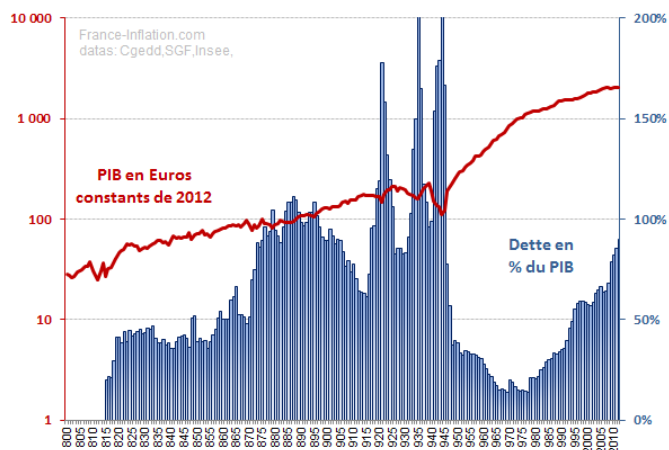
Partant de là, l'État contracte donc des emprunts en émettant des OAT (OAT = Obligations Assimilables du Trésor), achetées par des institutions commerciales (fonds de pension, assurances vie, banque commerciale...) en sélectionnant l'offre la plus intéressante.

Le taux auquel la France remboursera cette dette est fixé par des agences privées en fonction de sa capacité de remboursement (gestion des finances publiques, inflation...)

Et c'est là qu'un premier enjeu crucial apparaît : un choix politique délibéré a mis ces acteurs financiers privés en position de force dans le cadre européen de la libre circulation des capitaux (initiée dès les années 60, poursuivie dans les années 80 jusqu'à ce que le Traité de Maastricht en fasse une « liberté protégée »).

Cela permet à ces acteurs privés d'avoir les mains totalement libres avec l'épargne qu'ils achètent.

C'est donc là que se situe un combat majeur : inverser la tendance en diminuant le pouvoir de ces acteurs privés et permettre notamment à la Banque Centrale d'acheter des titres directement auprès des États sans passer par leur intermédiaire.



- « Chaque français qui naît a une dette de 29 000 € à rembourser »

FAKE : Chaque français qui naît a un patrimoine net de 4500 €, même si celui-ci a fondu au cours des dernières décennies en raison de politiques de ventes de bâtiments publics, de privatisations et de baisse de l'investissement public.

Chaque français est riche d'un système d'éducation, d'un système de santé et d'équipements qui seront d'autant plus au service des citoyens qu'on aura investi massivement dedans.

La dette publique de la France s'élevait à 2674 Md€ fin 2020, soit **116%** du PIB (la richesse créée chaque année, y compris par les fonctionnaires).

Ces chiffres brandis par les libéraux ne servent qu'à une chose : **effrayer les citoyens**.

En effet, sans mise en perspective, ça fait peur !

Mais cela ne dit en rien si la situation est grave. Si on prend l'exemple du Japon, sa dette représente 240% de son PIB. Et pourtant, le Japon reste prospère et son économie va bien.

Au plus fort de sa crise, la Grèce avait une dette de 180% de son PIB, et là c'était critique. Et un pays peut être en grande difficulté en étant endetté à 60% de son PIB (pays en voie de développement).

On voit donc bien que ce chiffre est un chiffre politique que l'on interprète comme on veut.

C'est donc bien la capacité à rembourser et à « faire rouler la dette » (emprunter pour rembourser) qui importe. Ce qui serait problématique pour un ménage ne l'est pas pour un État qui ne rembourse jamais sa dette (il n'a pas de vie limitée).

La dette augmente constamment, mais ça coûte de moins en moins cher : la charge de la dette aujourd'hui (les intérêts) représente 40 milliards chaque année, soit 1,5% du PIB : pas d'inquiétude.

A QUI DOIT-ON DE L'ARGENT ?

C'est là un deuxième enjeu crucial.

On doit de l'argent à ceux qui ont la capacité d'épargner une partie de leur revenu, et ce sont donc les plus riches. Et c'est bien un problème que de laisser les richesses produites par l'ensemble des citoyens aux mains d'institutions financières que nous n'avons pas élues mais qui ont un impact de plus en plus fort sur les décisions et les projets politiques et économiques que l'on peut mener.

On voit bien là comment la démocratie est attaquée.

COMMENT MAÎTRISER LE RISQUE ?

Il serait bien-sûr souhaitable de tendre vers un système

où on contrôle le taux auquel on s'endette et où on ne dépend pas des marchés financiers, avec un système plus dirigiste et interventionniste se reposant sur les choix politiques des citoyens.

Cela nécessite un endettement hors-marché afin de ne

- « **L'État a un train de vie trop élevé qui accroît la dette.** »

FAKE : La France connaît un équilibre ou un excédent budgétaire dans lequel le déficit participe au financement de l'investissement.

Ce qui demeure important, c'est de contrôler la charge de la dette (le coût du crédit en quelque sorte.)

Le risque de la remontée des taux qu'agitent les libéraux est en réalité très faible, sachant qu'en dernier recours, c'est la BCE qui les détermine (par le taux directeur) et n'a aucun intérêt à les laisser remonter.

plus faire planer le spectre des politiques d'austérité.

Cela suppose de ne pas laisser les acteurs financiers totalement libres de ce qu'ils font de leur épargne, de leur imposer qu'elle soit fléchée, de s'opposer à la libre circulation des capitaux.

La BCE mène actuellement une politique qui s'apparente à cela, contrainte et forcée, mais à rebours de ce que les Traités Européens imposent.

Il en va donc de choix politiques qu'il nous appartient de faire pour redevenir maître du financement du modèle que nous nous choisirons, pour le bénéfice du plus grand nombre et avant tout des plus démunis. Cela suppose de ne plus laisser croire à une fatalité qui ne nous laisserait pas d'autre choix que de nous en remettre à des créanciers qui méprisent les citoyens.

Stéphane CATALANO
Académie de Nantes

REGARD SUR LE MÉTIER D'ENSEIGNANT

L'école est cœur de la société. Un français sur six (élève, étudiant, enseignant...) doit la fréquenter au quotidien.

Suite à l'assassinat de Samuel Paty, il a été martelé dans les médias que l'École, l'Éducation, le métier d'enseignant étaient le socle de notre société. Les professeurs devant être libres de mener leur pédagogie et être respectés de tous.

Pourtant la réalité est toute autre, à l'heure du Grenelle de l'Éducation, les promesses d'augmentation concernent uniquement les nouveaux arrivants dans le métier. Tentative à peine masquée de rendre attractif un métier qui ne l'est plus... Pourquoi en sommes-nous arrivés là ? Quel regard notre société en constante évolution porte-t-elle sur le métier d'enseignant ?

Les nouveaux modes éducatifs ont modifié la relation entre les parents et leurs enfants. Les premiers sont désormais très à l'écoute des émotions des seconds, privilégiant le dialogue et la communication bienveillante. Cette évolution relationnelle a conduit à une transformation de la relation à l'autorité, constatée au quotidien, notamment en premier degré. Les enfants ont certaines difficultés à entendre le « non » de l'enseignant, et le parent n'admet pas que son enfant puisse ne pas avoir respecté les règles qui doivent s'imposer à l'école. Cela se traduit par des mots dans les cahiers de liaison, des demandes de rendez-vous en classe ou même directement au bureau du directeur. Les équipes doivent alors faire preuve de beaucoup de pédagogie pour rappeler que la vie en collectivité et ses règles ne sont pas les mêmes qu'à la maison.

Les nouveaux moyens de communication : adresses



mails de classe, École Directe ou encore ENT ouvrent aussi la porte à une certaine permissivité dans la façon de s'adresser aux enseignants. L'insatisfaction du parent pouvant parfois se traduire par un mail rédigé impulsivement sur un ton parfois agressif, sans prendre le temps de poser la situation et de réfléchir à sa (non) gravité.

Internet est vecteur de communication mais aussi de savoirs. Toutes les réponses sont sur le web documentaire, vidéo, exercices, le tout fort bien construit... Dans le regard du parent, l'école et le professeur ne sont désormais plus les seules sources d'apprentissage. Le

parent d'élève n'hésitera donc pas à mettre son nez dans la pédagogie de l'enseignant donnant avis et suggestions tout en rappelant à quel point son cher et tendre petit s'ennuie en classe.

Les maîtres et les maîtresses sont tombés de leur piédestal, pour le meilleur et pour le pire.

Alors l'enseignant se sent consommé, coincé, victime d'une pédagogie dont il n'est plus vraiment le maître tout en devant garder un sourire de façade car il faut toujours montrer que tout va bien ... L'école ne devant certainement pas perdre des élèves car elle perdrait en plus un poste !

Paradoxalement, une certaine indifférence s'est aussi installée dans les mentalités : peu importe ce qui est fait à l'école du moment que les enfants soient gardés toute la journée. Cette catégorie de parents n'est certes pas intrusive mais laisse aussi perplexe : l'enseignant se sent bien seul et peu soutenu quand tout ce qui vient de l'école n'est jamais consulté.

La sphère médiatique n'est pas pour rien dans cette évolution des mentalités : tout le monde se rappelle de l'épisode de *prof bashing* du printemps dernier.

Le 13 juin 2020, dans une tribune titrée « *En défense des profs contre les discours-poisons* » le magazine *Slate* nous rappelait ainsi « *on aime souvent appliquer au métier d'enseignant des expressions employées normalement pour décrire la réalité des élèves* ». Quoi de plus simple et plus infantilisant effectivement que de rappeler début mai que la « *fin de la récré* » avait sonné pour les enseignants, notamment les décrocheurs.

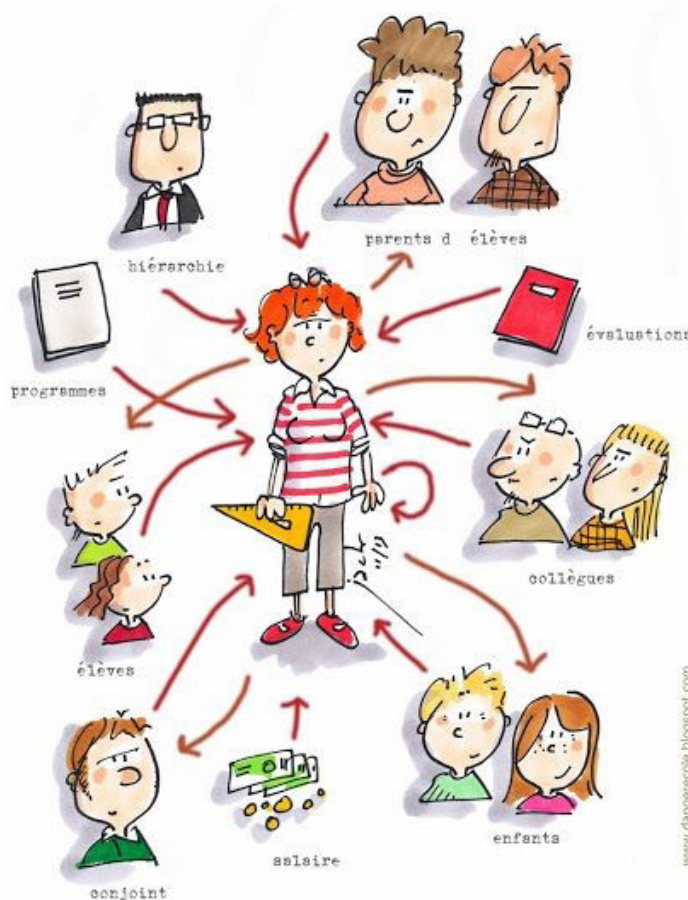
La parole enseignante étant d'ailleurs peu représentée dans les médias comme le rappelle un article du *Monde* daté du 20 juin 2020 : les professeurs ont peur de s'exprimer pour ne pas s'exposer à des repréailles hiérarchiques tout en craignant de briser leur devoir de réserve. La parole médiatique étant laissée toujours aux mêmes représentants syndicaux, qui s'ils font pour le mieux ne laissent pas de place à la pluralité des discours.

L'image de l'École dans les médias est elle-même bien souvent galvaudée : classes ensoleillées, luxueusement équipées où une petite dizaine d'élèves se tiennent bien sagement.

Quant à l'institution, le mépris est depuis plusieurs années clairement instauré. Jean-Michel Blanquer restant incroyablement sourd aux demandes du corps enseignant. Il prend seul ses décisions, sans aucune consultation préalable de la base. Rappelant son plus grand respect dans les médias mais agissant totalement à l'inverse : protocoles inapplicables donnés à la dernière minute, promesses de revalorisations non tenues, suppressions de postes et précarisation toujours plus importante du métier il décide et agit seul.

Le Grenelle en est dernièrement la parfaite illustration : dans ses ateliers « *incubateurs* » aucun enseignant n'était convié ! C'est tout de même un comble.

L'unilatéralité dans la prise de décision est violente et parfois même insupportable pour la plupart des collègues qui se sentent complètement abandonnés par leur propre



la circulation du **STRESS** chez les profs

Ministère. Comment se faire respecter au quotidien si même notre hiérarchie ne le fait pas ?

Ce lent glissement des mentalités dans la sphère parentale, médiatique et institutionnelle a changé en profondeur le regard sur le métier d'enseignant : sa place dans la société n'est plus aussi centrale qu'auparavant. Mais pourtant on nous assène partout et tout le temps que l'École et l'Éducation doivent l'être. Comment le permettre si les acteurs principaux ne sont plus mis sur le devant de la scène ? **Notre métier a besoin d'être profondément revalorisé. Cela passe par du respect, un salaire et des conditions de travail décentes.**

**Marie Troadec
Académie de Rennes**

C'EST QUOI CETTE NOTE ? VERS UN NOUVEAU CLIENTÉLISME.

Madame, pouvez-vous faire une autre évaluation pour rattraper ma note, augmenter ma moyenne, revoir les points attribués à ma copie, augmenter ou diminuer le coefficient de telle ou telle évaluation, me donner à faire un exposé, nous donner un Devoir Maison de rattrapage, rajouter des points à ma copie, arrondir ma note... vous comprenez, il y a Parcours sup, nos dossiers, notre avenir, quoi.

Voici les doléances faites par les élèves à la fin des cours quand ce n'est pas par mails interposés (généralisé depuis l'accès de la messagerie aux parents et aux élèves depuis le confinement !). Certains parents insistent, se font nommer délégués simplement pour s'assurer, via des pressions plus ou moins amicales que leur enfant aura bien les félicitations ou les notes idéales pour leur dossier.

Cette remise en question, ce jugement dans l'exercice de nos fonctions, non seulement se généralise mais s'exacerbe. La réforme du lycée ayant entre autres mis la part du contrôle continu comme élément non négligeable (40 %) de la note finale de l'examen du baccalauréat transforme les élèves et parents en quémandeurs d'un bulletin plus vendeur. Cela est accentué cette année, étant donné que le bac est en contrôle continu avec la pandémie. Ce système les rend davantage consommateurs et les pousse à trouver des stratégies discutables. Celles du clientélisme à tous les étages. Avec des risques de pressions ou de corruption.

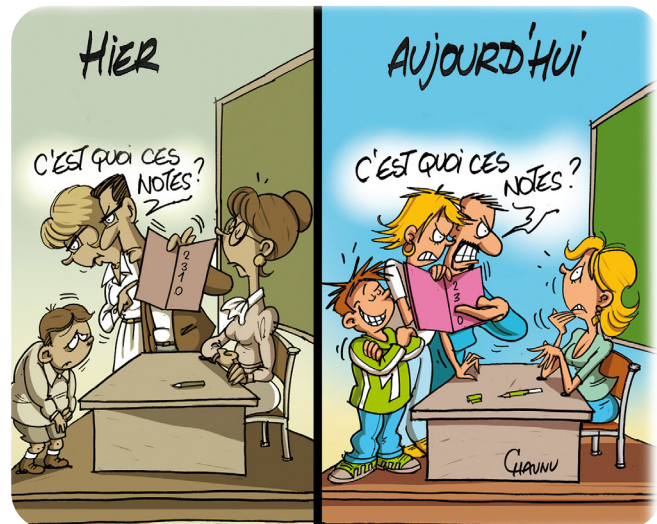
Comment alors les éduquer à être des citoyens responsables ?

La réforme et Parcoursup dans un contexte d'inégalité territoriale, détériorent nos conditions de travail. En plus de faire un bac à la carte, allons-nous devenir des enseignant·es à la carte, assujetti·es aux desideratas de parents qui nous jugeront par rapport à notre capacité à distribuer des bonnes notes ?

Si les enseignants restent déterminés à faire réussir leurs élèves, il est à craindre que ce système clientéliste nivelle les performances scolaires globales vers le bas. Le système républicain français était par nature méritocratique...

Par ailleurs, la densité des programmes de terminale n'est pas compatible avec les calendriers imposés par le ministère et ce dans toutes les disciplines interrogées. Allons-nous sacrifier un enseignement incluant de la méthodologie, des applications, des expérimentations et des rétroactions indispensables pour un apprentissage efficace (celui qui « rapporte » des bonnes notes) et auquel il faut donc consacrer un temps certain ?

Cette situation difficile s'ajoute à celle encore plus pénible liée à la pandémie et au confinement. Tout cela sans revalorisation de notre métier.



Les jeunes collègues entrant dans le métier découvrent avec davantage d'effroi ce contexte. Comment penser qu'une prime qui ne bénéficie qu'à un trop faible pourcentage d'enseignants avec un niveau d'études requis de bac + 5 ans minimum, dans des conditions telles que décrites précédemment puisse attirer des enseignants ? Comment penser que les enseignants plus anciens puissent encore exercer convenablement leur métier et garder leur motivation, lorsqu'il s'agira de devenir les marionnettes des parents ?

Laurent Fassot et Elsa Minc
Académie de Créteil

BRÈVE

Le ministre mytho

Au lieu de reconnaître que les systèmes numériques de l'éducation nationale sont sous dimensionnés et ne peuvent par conséquent supporter un afflux de connexions le premier jour du nouveau confinement, on a encore eu droit à une collection d'excuses bidons, allant de la cyber-attaque orchestrée par des puissances étrangères, ou encore l'incendie de locaux d'OVH à Strasbourg.

Selon Médiapart, qui évoque des « sources internes au Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale », aucune attaque « venue de l'étranger » et dirigée contre les serveurs du CNED n'avait été identifiée le mardi 6 avril, « contrairement aux affirmations du ministre ».

TOUTE LA SAVEUR DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE PARISIEN

Connaissez-vous le lycée Albert-de-Mun à Paris ? C'est un établissement privé catholique situé au cœur de la capitale, quartier chic, bel immeuble moderne bien entretenu rue d'Olivet. Près de 1400 élèves répartis en 50 classes, deux sites annexes pour assumer la croissance d'une école choyée par Rachida Dati, le Maire du VIIème arrondissement, une amie du directeur.

Un récent article du *Journal Médiapart*, à l'enquête fouillée, a montré que la section hôtelière du lycée organisait un restaurant clandestin en temps de Covid depuis le mois d'Octobre ! Alors que le lycée Albert-de-Mun avait suivi les règles à la lettre et mobilisé ses élèves pour distribuer des repas caritatifs pendant le premier confinement, le directeur a décidé de changer de régime. Trop difficile de se serrer la ceinture en se privant des recettes du restaurant d'application (une trentaine de couverts chaque midi sur réservation, encore complet jusqu'à fin Mars si vous téléphoniez la semaine dernière. 18 euros le repas). Il faut bien mettre un peu de beurre dans les épinards d'une école à faire tourner. Un restaurant qui ne rapporte pas un radis, est-ce pensable ? L'enseignement catholique a le sens des affaires à défaut de celui des réglementations, on sait y multiplier les petits pains et les petits profits. L'enseignement catholique parisien est privé mais pas de moyens, il ne peut songer un instant à finir de manger son pain blanc tandis que tous les restaurateurs professionnels alentour meurent aux petits feux des restrictions sanitaires, ne pouvant plus guère faire bouillir la marmite.

Et le directeur d'accueillir des grosses légumes dans le restaurant, car il n'est pas homme à se mettre la rate au court-bouillon pour quelque pandémie. L'adresse se reflète sous le manteau entre initiés. La soupe est bonne ! Contrairement aux autres clients du restaurant (jusqu'à huit par table) qui avaient la prudence de laisser des noms d'emprunt en réservation, le haut du panier catholique bien garni n'a pas ces pudeurs. Parmi les gros poissons pris dans la nasse des filets de l'enquête des journalistes, on trouve le Vicaire général du diocèse de Paris, Monseigneur Benoist de Sinety, étonné qu'on fasse tout un plat de son déjeuner à la table d'Albert-de-Mun et même le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique, le patron de toutes les écoles catholiques de France, l'important Monsieur Philippe Delorme. Interrogés sur leur présence, une fois la main prise dans le pot de confiture de l'illégalité, ils pédalent dans la choucroute en jouant les ignorants des mesures sanitaires puis, acculés, sentant que ça tourne vinaigre, reportent toute la béchamel de cette histoire sur le directeur du lycée, bien fraternellement. Bref, refilent la patate chaude sur le subalterne, charitablement. Quant à ce dernier, il noie le poisson pour essayer de se sortir de la purée de pois où son inconscience l'a mené, et tente de rouler son monde dans la farine.



Le scandale du restaurant clandestin d'Albert de Mun est bien signifiant. Il montre le sentiment de toute puissance qui habite certains chefs d'établissement du Privé. Ils font le Bien, pour leurs élèves (les élèves-serveurs et cuisiniers continuent à apprendre le métier avec de vrais clients), et pour l'Église (le chef d'établissement a mission de l'évêque). Eux seuls savent distinguer parmi les mesures sanitaires le bon grain de l'ivraie. Les huiles des gros établissements catholiques n'ont de compte à rendre à personne sinon à un organisme de gestion (OGEC) composé de bons paroissiens cooptés, bichonnés aux petits oignons et champagne, qui ne sont pas bien regardant sur la déontologie. Le rectorat, saisi de l'affaire par la CGT-EP va être bien ennuyé, non de l'affaire, mais de sa médiatisation. Il va être obligé à agir et il a du pain sur la planche, lui qui a pris l'habitude de laisser faire l'Enseignement Privé tout à sa guise, tant qu'il n'y a pas de vague... Maintenant le directeur d'Albert-de-Mun devrait tout de même se retrouver chocolat s'il n'arrive pas à trouver de parapluie suffisamment haut-placé. Pour lui, ce pourrait être la fin des haricots.

Pendant ce temps, des élèves ont été exposés inutilement. Cerise sur le gâteau, ils ont subi pressions et sanctions pédagogiques. Quand ces jeunes pousses ont protesté des conditions dangereuses et illégales de travail auxquelles la direction les soumettait, celle-ci leur a cassé du sucre sur le dos. Les élèves n'ont pas à être citoyens dans cette école, juste de dociles serveurs en rang d'oignons.

L'affaire du restaurant clandestin d'Albert-de-Mun finira-t-elle en eau de boudin, enterrée en deux coups de cuillères à pot pour cause de respectabilité des dignitaires de l'enseignement catholique ? La CGT Enseignement Privé de Paris vous tiendra informé-e, sans que vous en perdiez une miette, du développement et des suites que l'on espère exemplaires de cette histoire au goût amer.

Philippe ONFROY
Académie de Paris

NOTRE DAME DE SION OU LE REFLET DE L'IMPUISSANCE DE NOS INSTITUTIONS ?

Dans un article précédent, nous faisons état de cet établissement de l'académie de Versailles qui, débarrassé d'un management brutal, pouvait espérer la reconstruction d'un avenir meilleur. Dans un 1^{er} temps, il fut question de promesses managériales de reconstruction et d'un accompagnement des personnels en souffrance. Cependant, les bonnes résolutions furent de courte durée. Très rapidement, tout désaccord avec la politique managériale menée s'est accompagné de mesures de représailles concernant notamment les services et emplois du temps vis-à-vis des enseignant.es. Dans ce climat délétère, nombreux sont celles et ceux de la communauté éducative qui ne se retrouvent plus dans le projet de cet établissement et souhaitent quitter le navire. Une grève a d'ailleurs été organisée en février dernier pour lutter *contre ce management brutal, arbitraire et inhumain* et *pour l'obtention de solutions afin de protéger les personnes en grande souffrance*.

La CGT-EP a alerté toutes les instances (Diocèse, Tutelle congréganiste, DEEP, MEN, Rectrice, SAPAP, OGEC) sur ces dérives managériales inappropriées à l'enseignement sous contrat. Presque tous ont répondu prendre très au sérieux la situation et mettre tout en œuvre pour protéger les personnels ; seule la tutelle congréganiste s'est distinguée par son absence de réaction.

Un an après notre première alerte, une visite des corps d'inspection a été réalisée en décembre 2020 avec une restitution 4 mois après la visite mettant en avant la souffrance au travail des personnels.

Tous ces faits nous amènent à nous interroger sur les droits des profs, agents de droit public, et les pouvoirs de nos institutions, qui semblent bien impuissantes à protéger et défendre leurs enseignant.es face à un chef d'établissement ne respectant pas toujours le cadre légal de procédure, cependant soutenu par une tutelle congréganiste. La CGT-EP de Versailles encourage tous les acteurs de l'enseignement catholique à se mettre autour d'une table et demande qu'une réflexion soit ouverte pour que des solutions soient trouvées dans le cadre d'une telle défaillance.

TÉMOIGNAGES

Après trois ans de lutte les « *bonnets blancs* » sont fatigués.

Certes ils ont obtenu le renvoi d'un directeur au management brutal mais c'est pour, l'année suivante, en découvrir un autre bien pire encore, comme si on avait voulu leur faire payer leur audace. Demander considération et concertation est devenu synonyme de rébellion dans la pensée des dirigeants de cette tutelle congréganiste qui attend avant tout des personnels, adaptabilité, souplesse d'échine, voire soumission. On peut s'interroger aussi



SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Nous pouvons constater que depuis plusieurs mois en dépit d'un avis favorable de la CAE et de la CCMA, un chef d'établissement peut refuser d'attribuer des heures à un professeur titulaire et prioritaire ; que les services du MEN, avertis de la situation, demeurent silencieux ; que face à des actes de harcèlement les services du Rectorat (DEEP et SAPAP) restent impuissants. A ce jour, seules l'Inspection du travail et la CGT-EP ont alerté et mis en place des procédures de soutien et d'accompagnement. Il apparaît donc que les enseignant.es en butte aux pratiques de management brutal, aux mesures de rétorsion et de harcèlement de la part d'un CE, ont un profond sentiment d'abandon par les trois piliers censés assurer leur protection : Tutelle congréganiste, OGEC et Rectorat.

DÉFAILLANCES, ABUS D'AUTORITÉ ET FAVORITISME...

De nombreuses défaillances de la direction nuisent à l'évolution professionnelle des personnels : compte-rendu de rendez-vous de carrière non remplis par le chef d'établissement, documents administratifs signés très tardivement ou non signés, auxquelles s'ajoutent des signalements mensongers auprès du rectorat, du favoritisme envers les personnels les plus dociles, l'émergence de projets sans concertation avec l'ensemble de la communauté éducative, le refus de transparence quant à la répartition des IMP etc. Qu'en est-il des valeurs d'équité, de justice et de bienveillance que nous sommes tous, en tant que pédagogues, censés incarner ?

sur la clairvoyance des recruteurs de cette tutelle qui a déjà à son actif un directeur condamné pour pédophilie à Strasbourg en 2004 et un autre contre lequel deux plaintes de harcèlement et d'agression sexuelle envers des jeunes professeuses ont été déposées. Le résultat désastreux est une démotivation se traduisant par des demandes de mutations et ruptures conventionnelles qui réjouiront sûrement les tenants d'un management entrepreneurial mais qui aboutira à ôter toute personnalité à cette école dont le charisme avait réussi jusqu'à présent

à accueillir des enfants de toute origine de tout niveau et de toute confession. La transmission ne se faisant plus, les jeunes enseignants, confrontés à des difficultés professionnelles et matérielles considérables, devront en outre supporter l'autoritarisme sans garde-fou de leur chef d'établissement.

Grazia COELES et Catherine ZAJAC
Académie de Versailles

LE POINT DE VUE DE L'AVOCAT QUI A BIEN VOULU NOUS ACCORDER CET INTERVIEW

Quels sont le rôle et les droits liés à la fonction de chef d'établissement (CE) dans le cadre du mouvement des maîtres du privé sous contrat ?

Tout d'abord, l'article L. 442-5 du code de l'éducation indique notamment que « *Les maîtres liés à l'État, en leur qualité d'agent public, ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'État, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié, dans le cadre de l'organisation arrêtée par CE, dans le respect du caractère propre de l'établissement et de la liberté de conscience des maîtres.* »

L'article R. 914-77 du code de l'éducation renforce ensuite le rôle du CE. Ainsi, lorsqu'un maître sous contrat présente une candidature sur un poste, ou pour récupérer un temps plein, après avoir effectué un temps partiel, le CE dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître au rectorat son accord ou son refus. La décision par laquelle le CE fait connaître à l'autorité académique son refus de la ou des candidatures qui lui ont été soumises doit être motivée. Si le CE refuse sans motif légitime la ou les candidatures qui lui ont été soumises, il ne peut être procédé à la nomination de MA dans la discipline concernée au sein de l'établissement. Pour autant, faute de recueillir le consentement du CE concerné, le recteur est tenu de rejeter la demande de mutation de l'enseignant, car, selon une règle absolue établie par la jurisprudence administrative, il ne peut pas imposer un enseignant qui n'a pas reçu l'accord du CE. Il est possible d'estimer que cela ouvre la porte à de grandes dérives autoritaristes et à des pratiques managériales brutales de la part de chef d'établissement.

Quels sont les droits des enseignant.es en cas de refus de nomination du CE ?

En cas de refus, l'enseignant peut contester la décision finale prise par le rectorat. Néanmoins, il ne pourra pas obtenir que le rectorat impose sa nomination à un CE qui lui a refusé, quel que soit le motif. Le peu de jurisprudence

en la matière peut laisser penser que ce cas se présente non seulement rarement, mais également que bien souvent un dialogue s'est instauré entre l'enseignant, le CE et le rectorat pour trouver une solution à l'amiable. Toutefois, dans le cas où le CE refuse la nomination d'un maître sous contrat, la situation est très critique. En effet, l'article R. 914-77 du code de l'éducation reste muet en ce sens. Les dispositions ne prévoient pas de possibilités pour lui trouver un autre poste. En cas de désaccord entre le CE et l'enseignant, ce dernier peut, soit ne pas trouver de poste et risquer de perdre le bénéfice du concours, soit être amputé d'heures lui permettant d'avoir un temps plein, s'il disposait déjà d'un temps partiel dans l'établissement. Cet enseignant est contractuel de droit public mais le rectorat ne peut pas lui retrouver une affectation en cas de refus d'un CE de le recruter. Ce qui me paraît être aujourd'hui une aberration majeure. Cela renforce l'impression pour des enseignants du privé, que leur carrière dépend uniquement du bon vouloir d'un individu : le chef d'établissement.

Que recouvre la notion de « la légitimité du motif du refus » ?

A ce jour, et c'est bien dommage, aucune jurisprudence n'éclaircit clairement ce qu'est la notion de « *refus légitime* ». Cela peut s'expliquer par le fait que le juge administratif n'a pas été saisi souvent pour se prononcer sur cette question de la légitimité des motifs et que ces questions se règlent dans la pratique en bonne intelligence, par le dialogue et la recherche de concorde, entre l'enseignant, le rectorat et le CE. Cette notion de motif légitime reste vague. Seule la réécriture de l'article R. 914-77 du code de l'éducation permettrait de préciser cette notion, mais aussi de trouver une solution pour réaffecter les enseignants titulaires qui se sont vus refuser un recrutement par le chef d'établissement.

La CGT-EP peut transmettre sur demande les coordonnées de l'avocat.

LYCÉE AGRICOLE PRIVÉ



INTÉGRER LE PUBLIC C'EST POSSIBLE ! L'ÉCOLE QUE NOUS VOULONS !

NATIONALISER un lycée agricole privé ce n'est pas une légende, c'est possible ! Et tout le monde y trouve son compte...

Les repères revendicatifs de la CGT sont clairs :

L'ÉCOLE QUE NOUS VOULONS EST UN SERVICE PUBLIC NATIONAL, LAÏQUE, GRATUIT, ET RÉPUBLICAIN.

C'est dans cette perspective que la CGT revendique la mise en place d'un seul service public de l'enseigne-

ment, intégrant dans un cadre laïque les établissements privés sous contrat avec l'État, avec la fonctionnarisation sur place immédiate et sans concours des personnels y travaillant.

D'aucuns diront que c'est un vœu pieux ou que la fenêtre de tir à l'époque de Savary (1984) est belle et bien fermée... Ils et elles se trompent !



VOS INTERLOCUTEUR·TRICES À LA CGT

> **La CGT-Agri** est le syndicat national CGT des personnels du ministère de l'agriculture et d'établissements publics sous tutelle. Elle syndique donc en son sein les personnels de l'Enseignement Technique et Supérieur Agricole Public.

<http://cgt-agri.fr/>

> **La FERC-CGT** est la Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture de la CGT.

<https://www.ferc-cgt.org/>

> **Le SNEIP-CGT** est le Syndicat National CGT de l'Enseignement Initial Privé. Il syndique donc en son sein les personnels de l'Enseignement Agricole Privé.

<http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/>

> **L'UFSE CGT** est l'Union Fédérale des Syndicats de l'État de la Fonction Publique. Cette union a un rôle de coordinatrice.

<https://ufsecgt.fr/>



ENSEIGNEMENT AGRICOLE : DEUXIÈME SYSTÈME ÉDUCATIF AVEC UNE MULTIPLICITÉ D'ACTEUR·TRICES

L'enseignement agricole en France représente 805 établissements scolaires. 216 sont des lycées agricoles publics et 211 sont des lycées agricoles privés. Ce sont aussi 367 Maisons Familiales Rurales, 11 centres médico-éducatifs, 18 établissements d'enseignement supérieur et 2 établissements d'enseignement à distance.

Les établissements privés sous contrat avec l'État ont une place importante dans l'enseignement agricole car ils représentent les trois quarts des établissements scolaires et accueillent 59 % des élèves, apprenti·es et étudiant·es.

Nous sommes bien loin du 83% (public) / 17% (privé) que l'on trouve dans l'Éducation Nationale.

Ils sont quasiment tous affiliés à l'une des fédérations suivantes :



l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation (UNMFREO), le Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé (CNEAP), l'Union Nationale Rurale d'Éducation et de Promotion (UNREP), et la Fédération des Écoles Supérieures d'Ingénieurs en Agriculture (FESIA).

La formation initiale par alternance est majoritairement proposée par les CFA des établissements publics sous la forme de l'apprentissage et histori-

quement par les MFREO sous la forme de l'alternance.

La loi Liberté de choisir son avenir professionnel a accéléré la marchandisation de l'éducation avec un paiement au contrat par élève en apprentissage en lieu et place d'un financement sécurisé par les régions. Ainsi, il se développe de plus en plus, dans tous les établissements publics et privés (CNEAP, UNREP et UNMFREO), une volonté de mixage des publics entre apprenti·es et scolaires.

Ce dernier imposé par les directions aux équipes pédagogiques pose de nombreux problèmes : pas la même appréhension de la formation, pas le même nombre de semaines au centre selon que l'on soit apprenti·e ou scolaire, etc.

Nationaliser, késako ?...

Nationaliser, c'est intégrer les établissements et tous les personnels de l'enseignement privé dans le service public par voie d'un décret.

Cela signifie pour commencer que les locaux intègrent un établissement public existant ou créé pour l'occasion. Cela signifie aussi, et c'est pour la CGT une **condition sine qua non, l'intégration de tous les personnels, qu'ils relèvent du droit public ou du droit privé, dans la Fonction publique et donc leur fonctionnarisation.** Cette intégration se fait sans obligation de passer un concours de la Fonction publique, sans mobilité imposée et avec une reprise partielle de l'ancienneté. Les textes existent et prévoient l'intégration des établissements (L813-6). Par contre l'intégration des personnels dans le cadre de résiliation partielle de contrat avec l'État prévue par le code de l'éducation à l'article R914-47 n'est pas transposée au MAA. La CGT en a fait la demande officielle.



DEUX NATIONALISATIONS RÉCENTES : LA PREUVE QUE C'EST POSSIBLE !

→ Le lycée privé du Haillan Camille Godard à Bordeaux en 2020

Depuis le 1^{er} septembre 2020, et après une lutte unitaire des personnels, le lycée privé du Haillan Camille Godard à Bordeaux intègre le Lycée Agricole Public de Blanquefort, entité de l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole de Bordeaux-Gironde. Cette victoire est à mettre au crédit d'une lutte de près de trois années des personnels, appuyés par les organisations syndicales CGT et FSU, unies dans ce combat pour un enseignement public et laïque.

Cette nationalisation voulue par les élu-es de la Région et de la Communauté Urbaine de Bordeaux était **pertinente en raison de la complémentarité de la carte de formation des deux établissements et leur ancrage territorial.**

Comme pour toute nationalisation, les personnels pouvaient intégrer directement un corps de la Fonction Publique d'État similaire à leurs fonctions actuelles. Par la lutte et l'intervention de l'intersyndicale publique CGT-FSU-SUD, **les organisations syndicales ont obtenu la réécriture du décret avec l'intégration des collègues des catégories 2 et 4 dans le corps des PLPA et des PCEA.**



Après le combat long de quelques années mené par la CGT Agri et le SNETAP-FSU, le lycée horticole Camille Godard vit, enfin, sa 1^{ère} rentrée au sein de l'enseignement agricole public et notamment à l'EPL Bordeaux-Gironde.

L'équipe enseignante tient sincèrement à remercier la CGT Agri et le SNETAP-FSU pour leurs engagement et pugnacité, car ils et elles ont réussi leur pari : à faire intégrer tous les enseignant-es de catégorie 3 au corps des PLPA et PCEA. Nous en sommes ravis et surtout très reconnaissants.

Alexa AUDRIC, enseignante PCEA en EPS au lycée Camille Godard à Bordeaux



Nous sommes passés fonctionnaires en septembre 2014.

Depuis les choses ont bien changé.

L'avantage statutaire est indéniable, nous avons une sécurité de l'emploi.

Nous pouvons être replacés dans n'importe quel établissement public sans clientélisme dans sa discipline.

Le/la chef-fe d'établissement se doit de trouver les heures dans le champ disciplinaire de l'enseignant-e, celui-ci ou celle-ci n'est pas tenu de passer une double compétence. Si aucune solution n'est trouvée, nous pouvons travailler en sous-service.

L'arrivée d'une infirmière au sein du lycée devenu public à permis de soulager le personnel encadrant, vue la fragilité du public accueilli au LPA. En biologie, dans un établissement public, il n'y a pas d'obligation de résultats pour les élèves mais seulement de moyens, ce n'est donc pas la course au pourcentage de reçus.

Anne Bazin et Sylvain Postec, enseignant-es PCEA en biologie-écologie au LPA Nantes le Grand Blottereau.

“

Ainsi nous avons renforcé les garanties de toutes et tous dans le cadre d'une intégration. Cette fusion accroît utilement la place de l'enseignement agricole public et laïque, la carte de formation proposée dans le département de la Gironde et la région Nouvelle Aquitaine, sans compter le développement du service public d'éducation et la promotion concrète de ses missions.



Le lycée horticole privé du Grand Blottereau à Nantes en 2014

C'est un projet qui date de 2007 et qui a abouti en 2014. Il faut le souligner : c'est un projet qui a été porté dès le départ par les personnels du Grand Blottereau et du Lycée Agricole Public (EPLEFPA) de Saint-Herblain, avec les organisations syndicales CGT et FSU, aboutissant à l'intégration dans le service public.

La conséquence a été la **création d'emplois publics et de formations qui sont gratuites pour les jeunes.** Ces formations sont complémentaires du Lycée Agricole Public Jules Rieffel.

“

Les personnels organisés en collectif ont convaincu les mairies, le Conseil Régional, le Conseil Général et la DRRAF qui se sont impliqués, permettant la mise en place opérationnelle et la création des postes nécessaires y compris pour les personnels techniques (accueil, entretien, maintenance).

LE SNEIP-CGT, la CGT-Agri, l'UFSE et la FERC-CGT réaffirment leur volonté de voir abroger les lois Debré ou Rocard et que les fonds publics aillent uniquement à l'École publique. Il est indécent de financer à plus de 80% des établissements au caractère confessionnel ou pratiquant une école « à leur sauce ».

« **CE QUE NOUS VOULONS, C'EST UN SERVICE PUBLIC NATIONAL, LAÏQUE ET GRATUIT.** »

C'est dans cette perspective que nous revendiquons la mise

en place d'un seul service public de l'enseignement intégrant dans un cadre laïque les établissements privés sous contrat avec l'État, qui doivent être nationalisés avec la fonctionnarisation des personnels sur place.

Dans l'enseignement agricole, les intégrations d'établissements privés sont donc une réalité factuelle. Ceci est permis par l'article L813-6 du code rural.

C'EST DONC POSSIBLE !

Il faut pour cela que les personnels, ensemble, le décident et mettent en place avec l'appui de nos organisations syndicales un plan de travail pour impliquer les élu-es locaux, les directions et les Conseils d'Administration des établissements afin d'envisager ces opérations comme des projets de territoire.

De fait, outre renforcer le statut et donc sécuriser les droits des salarié-es de ces établissements, ces nationalisations sont un enjeu pour le renforcement et le développement de l'Enseignement Agricole.



Une équipe de militant-es de la CGT, impliquée dans ces intégrations réussies est à **votre disposition pour vous conseiller et vous former sur les stratégies et moyens à mettre en œuvre.**

N'hésitez pas à demander nos guides !



→ NOUS CONTACTER :



. CGT-Agri :
<http://cgt-agri.fr/>
 01 49 55 55 89
cgt.agri@agriculture.gouv.fr

. SNEIP-CGT :
<http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/>
 01 42 26 55 20
agricole@cgt-ep.org

. FERC-CGT :
<https://www.ferc-cgt.org/>
 01 55 82 76 12
ferc@cgt.fr

. UFSE-CGT :
<https://ufsecgt.fr/>
 01 55 82 77 56
ufse@cgt.fr

Loi de financement de la Sécurité sociale 2021

La loi n° 2020-1576 de financement de la Sécurité sociale pour 2021 (LFSS 2021) a été adoptée le 14 décembre 2020. Le Groupe VYV vous propose un décryptage des principales mesures adoptées sur fond de crise sanitaire.

Dégradation des comptes

Alors que le retour à l'équilibre pour les comptes de la Sécurité sociale se rapprochait, c'est un déficit record qui est prévu :

- **49 milliards d'euros** pour 2020.
- Une prévision de déficit de **35,8 milliards d'euros** pour 2021.

Cette dégradation est principalement due à la chute des recettes et aux surcoûts liés à l'épidémie de Covid-19.

Dérogations au dispositif de prise en charge exceptionnelle en cas de risque sanitaire grave

De nouvelles possibilités de dérogation comme la neutralisation des durées maximum de versement des prestations pour les indemnités journalières et les frais de santé sont mises en place. Des dérogations aux conditions d'octroi et de versement du complément employeur (loi de mensualisation) en cas d'arrêt de travail donnant lieu à des indemnités journalières de la Sécurité sociale sur les critères suivants seront précisées par décret: la condition d'ancienneté d'un an, l'obligation pour le salarié de justifier à son employeur, sous 48 heures, de son incapacité résultant d'un arrêt maladie, de l'obligation d'être soigné sur le territoire français ou dans un état de l'Union européenne, le délai de carence de 7 jours etc.

Une prise en charge à 100 % de la téléconsultation prolongée

La prise en charge de la téléconsultation à 100 % par l'Assurance maladie (y compris l'exonération de la participation assuré) durant la crise sanitaire a permis de lutter contre la propagation de l'épidémie mais également de simplifier ce dispositif en permettant au médecin de pouvoir continuer à exercer à distance tout en étant rémunéré. **La LFSS 2021 prévoit un prolongement de cette mesure jusqu'au 31 décembre 2021.**

Un plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) maintenu

Le Pass est un montant de référence utilisé notamment à la fois pour déterminer certaines assiettes de prélèvement et le niveau de certaines prestations. **La LFSS précise que sa valeur pour l'année 2021 ne pourra être inférieure à celle du Pass de l'année 2020 soit 41 136 €, malgré l'évolution négative du salaire moyen pour 2020 (lié au fort recours à l'activité partielle).**

Contribution exceptionnelle des organismes complémentaires santé

La crise sanitaire a entraîné une moindre consommation de soins pendant la période de confinement et une prise en charge à 100 % par l'Assurance maladie de certaines prestations sur la période. La LFSS 2021 estime à plus de 2 milliards d'euros les économies réalisées en 2020 par les organismes complémentaires. La loi intègre donc une contribution exceptionnelle qui sera lissée sur deux années et qui s'appuiera sur un mécanisme déjà existant, la taxe de solidarité additionnelle (TSA).

Le taux de la contribution est fixé à 2,6 % des cotisations santé acquises en 2020, puis 1,3 % au titre de l'exercice 2021. La taxe additionnelle devrait rapporter 1 milliard d'euros en 2021, et 500 millions en 2022.

Allongement de la durée du congé paternité

Une des mesures phare de la LFSS est l'allongement de la durée du congé paternité. **Dès le 1^{er} juillet 2021, il passera de 11 à 25 jours, soit de 14 à 28 jours** (si cumul avec le congé de naissance de 3 jours). Ce congé sera obligatoire sur une période de 7 jours consécutifs à la naissance de l'enfant (3 jours de congé naissance et 4 jours de congé paternité). À la suite de cette période obligatoire, ou plus tard, il sera possible de prendre 21 jours supplémentaires.

Régime général: création d'une 5^e branche

La loi du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie crée une **5^e branche** au sein du Régime général de la Sécurité sociale, appelée « **branche autonomie** ». Elle est dédiée au soutien à l'autonomie des **personnes âgées** et des **personnes handicapées**, ainsi que de leurs **proches aidants**. La LFSS y détaille sa gouvernance et ses modalités de financement. Cette nouvelle branche sera gérée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Son périmètre a vocation à évoluer au gré des futures concertations. Ses recettes proviendront de la Contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA), de la Contribution additionnelle (CASA) et de la Contribution sociale généralisée (CSG) à hauteur de 1,9 point. Pour l'année 2021, l'objectif de dépenses de la branche autonomie est fixé à 31,6 milliards d'euros.

Prévention des risques et préservation de la santé au travail

Un transfert des activités ou des actes de prévention exercés par les médecins du travail est prévu vers les infirmiers de santé au travail pour les actes suivants: l'examen médical d'aptitude effectué dans le cadre du suivi individuel renforcé, la visite de reprise après un congé maternité (hors postes à risque) et pour le bilan à 50 ans.

Sport en entreprise: exonération de cotisation

Afin de favoriser le développement du sport en entreprise, rétablissement de la mesure concernant « l'exemption de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale » portant sur les avantages que représentent pour ses salariés la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination de l'ensemble de ses salariés. La date d'entrée en vigueur sera fixée par décret et se fera au plus tard le 1^{er} mars 2021.

STOP AU DESPOTISME DANS NOS LYCÉES !

Jamais nous n'aurions cru possible, envisageable, et surtout vivable la discrimination envers des enseignant·es dans nos lycées, affiliés au CNEAP (Enseignement Agricole). Et pourtant le constat est clair et limpide : nombre de nos Directeurs agissent en despotes, en toute impunité... Par des tours de forces et des techniques de management faciles à identifier.

Ainsi, en Bretagne, dans ce lycée de bord de mer planté dans un décor magnétique, verdoyant et maritime à la fois, en salle des professeurs, les scènes qui se sont jouées sont dignes des grandes œuvres dramaturgiques. Déjà, plusieurs noms de collègues absent·es sont affichés au tableau : arrêt de longue durée pour *Burn out*. Un jeune collègue, fraîchement diplômé du PLP, a remis sa démission l'été dernier, geste fort pour un enseignant. Un autre enseignant s'est vu ternir sa réputation avant même sa venue au lycée (par mutation).

Les racines du mal sont à trouver dans les techniques de management de la Direction. Ici, en effet, ce Directeur veut être maître de son recrutement et règne donc en despote sans foi ni loi. Gare aux agents qui arrivent au lycée par voie de mutation, le chemin risque d'être rocailleux. Les techniques sont pernicieuses mais décelables : d'abord, décourager l'enseignant qui postule. Lui faire comprendre qu'il n'est pas le bienvenu, qu'il n'est pas attendu. Si cela ne fonctionne pas, deuxième technique : ternir sa réputation en jetant un discrédit total sur ses épaules et l'annoncer à l'équipe pédagogique comme un enseignant perturbateur, fauteur de trouble (on l'appellera la technique du loup dans la bergerie... *Nota bene* : cette technique ne fonctionne que quelques mois, elle est périssable en effet, le temps que les collègues se rendent compte de la mascarade par l'usage du discernement et du libre arbitre). Troisième technique (attention cela monte *crescendo*, âmes sensibles s'abstenir) maintenir l'enseignant·e dans une situation professionnelle au minimum précaire et inconfortable et au besoin complètement insupportable : cela passe par un emploi du temps exécrable et injuste par rapport aux autres collègues (grandes amplitudes horaires par exemple), ou alors par un empêchement systématique d'évoluer professionnellement : refus de la mise en œuvre de projets pédagogiques, refus non justifiés d'enseigner des heures à des jeunes alors que les besoins sont avérés (pour un enseignant à temps incomplet). Cela passe, enfin (liste non exhaustive cependant) par des emplois du temps à 0 heures, histoire de bien faire comprendre que cet enseignant, *persona non grata*, n'est vraiment pas le bienvenu dans le lycée.

On pourrait lister à l'envie toutes une batterie de techniques managériales, qui, au fond, ne révèle qu'une seule vérité : celle de la discrimination d'une direction envers un·e ou plusieurs enseignant·es, fondée probablement sur la volonté de maîtriser à la base le recrutement des



agents. Par manque de chance, nos lycées sont AUSSI étatisés, et donc le système de mutation a toute légitimité à être et à perdurer.

Alors oui mais que faire ? Dans la logique du despote, c'est la démission, ou la demande de mutation. A défaut, et pour que l'enseignant·e se protège, cela se matérialise souvent par des arrêts maladie, plus ou moins longs, avec au passage un travail de reconstruction psychologique.

Dans la logique de l'enseignant·e ? Et bien il faut entrer en **RÉSISTANCE**. Dans le calme et l'ouverture d'esprit, tisser des liens avec les collègues, et se rapprocher des membres élus du CSE. Puis par petites touches, tel un peintre pointilliste, conserver et archiver les preuves de discrimination (mails, paroles proférées, témoignages...), pour organiser la riposte, mais en douceur. Le tableau achevé (qui ressemblera plutôt au CRI de MUNCH version pointilliste) il reste à le montrer... à l'Inspection du Travail, la DIRECCTE. La discrimination est en effet un facteur de RPS (*Risque Psycho Social*) dans l'entreprise. Si plusieurs enseignant·es font cette même démarche, une enquête sur les risques psychosociaux sera organisée dans le lycée par l'Inspection du travail. Dans ce lycée, l'Inspection du Travail a désormais ouvert un dossier, aux noms des enseignant·es, potentiellement victimes de discrimination et par concomitance, de souffrance au travail.

Encore une fois, seule la lutte, la combativité, l'entraide, sont nos armes. En bonus ? un moral d'acier. Ça aide, et ça se travaille, à plusieurs.

Académie de Rennes

STAGIAIRES : VOUS AVEZ PRIS LA PAROLE. BILAN D'ENQUÊTE...

Nous avons proposé un questionnaire aux stagiaires de l'enseignement privé il y a quelques semaines. Il en ressort que nos collègues sont plutôt stressés en cette année de stage (et de pandémie), qu'ils sont relativement satisfaits de leurs conditions matérielles, mais surtout il est à noter un manque d'information criant et récurrent, en ce qui concerne la carrière et son évolution, l'activité syndicale ou encore la liberté de conscience. 83% des sondés estiment qu'il est essentiel d'organiser des rencontres syndicats/stagiaires. Retour ci-dessous sur les résultats du sondage, et sur les évolutions des réponses par rapport à notre dernière enquête de 2017.

Les collègues stagiaires estiment aux **2/3** que les conditions matérielles de leur formation sont satisfaisantes et une courte majorité que la formation pédagogique est plutôt bonne. **85%** pensent que les collègues stagiaires sont solidaires entre eux.

Aussi, les formateurs sont jugés plutôt compétents et disponibles. Une courte majorité pense que la situation sanitaire n'aura pas forcément d'impact sur leur année de stage, même si les stagiaires font des remarques sur le manque de formation didactique, le peu d'instructions claires et les difficultés des formations en visio.

Ensuite, presque les **2/3** des stagiaires interrogés estiment que la partie formation sur « le caractère propre des établissements » n'est pas importante. Les formations sur le caractère propre sont jugées de moins en moins utiles par les stagiaires puisque **62%** les considèrent peu importantes contre **55%** en 2016. Ce chiffre est une bonne nouvelle puisque le caractère propre ne doit pas concerner l'enseignement. Nos collègues en ont de plus en plus conscience.

La moitié des stagiaires n'a pas reçu de formation sur la laïcité, et 1/3 n'a eu qu'une seule séance...

53 % des sondés estiment que la formation proposée par l'ISFEC ne permet pas de préparer correctement à la réalité du métier d'enseignant. Ils regrettent surtout le manque de formation concernant l'évaluation des élèves (plus de 50%), la gestion de classe/discipline et la formation par matière.

57% des sondés ont eu un tuteur nommé par l'ISFEC dès le début d'année, quand les autres ont dû attendre, attendent encore, ou ont dû trouver par eux-mêmes. La recherche de tuteurs continue d'être problématique : lors du dernier sondage **63%** des stagiaires avaient un tuteur dès la rentrée.

Plus des **2/3** estiment que les enseignants du privé devraient suivre la même formation que les collègues du public.

Il existe un déficit d'information, qui semble récurrent : si une courte majorité pense être bien informée en ce qui concerne les particularités de l'enseignement privé et les



droits et devoirs des agents publics, en revanche, plus des **2/3** ne sont pas bien informés par rapport à l'évolution des carrières et la rémunération, la liberté de conscience et aussi l'existence de syndicats dans l'enseignement privé ! **83%** des sondés estiment qu'il est essentiel d'organiser des rencontres syndicats/stagiaires. Qu'on se le dise.

Il ressort aussi que **60%** des stagiaires interrogés ne sont visiblement pas au courant des modalités de l'oral supplémentaire pour la validation, et que **83%** d'entre eux jugent cette situation stressante.

Plus de **90 %** considèrent que le rythme de travail imposé l'année de formation est trop élevé.

Alors que normalement les frais de déplacements devraient être remboursés, la moitié des collègues déclare ne pas être au courant de cette mesure.

15% des sondés ont été interrogés sur leurs croyances ou leur foi lors du pré-accord.

Enfin la qualité de la formation reste négativement jugée dans des proportions similaires au dernier questionnaire, **52%** des stagiaires l'estime insuffisante et **54%** jugent être mal préparés (70% dans le précédent : on peut noter une amélioration sur ce point précis) alors que le temps passé y est considérable et la charge de travail souvent jugée insupportable. Elle était déjà jugée trop importante par 1/3 des stagiaires en 2017, cette année près de **50%** la jugent beaucoup trop importante. Les ISFEC n'ont clairement pas su s'adapter au contexte de la crise sanitaire qui ajoute du travail et du stress à des enseignants qui ont peu d'expérience du métier.

Laurent FASSOT, Bureau national
Bertrand PSAUME, Académie de Montpellier

MOUVEMENT DE L'EMPLOI COMMENT ÇA MARCHE (POUR LE MOMENT...)?

Le ministère de l'Éducation Nationale avait prévu de modifier le décret concernant le mouvement pour les maîtres du privé. Des négociations avaient eu lieu en 2019 puis, pour cause de covid-19, ce projet a été mis de côté. L'enseignement catholique attendait impatientement ce décret pour mettre en place un nouvel Accord de l'Emploi, appelé Accord Unique, regroupant le 1^{er} et le 2nd degré. Pour l'instant, c'est toujours en attente.

Pour les établissements privés qui ont signé les « accords de l'emploi » (majorité des établissements privés sous contrat), la procédure est précisée ci-dessous.

Les enseignants complètent un document de demande de mutation ou de 1^{er} emploi en contrat définitif (lauréats des concours 2020 ou de 2019 en report). Une codification (priorité) est attribuée en commission de l'emploi (CAE pour le 2nd degré, CDE ou CIDE pour le 1^{er} degré). Ces commissions sont paritaires, avec des représentant-es des organisations professionnelles de chef-es d'établissement et des représentant-es des organisations syndicales de maîtres.

POUR LE 2ND DEGRÉ

- À l'ouverture du site académique, les enseignant-es postulent, envoient leur lettre de motivation et CV. Ils-elles ont un entretien avec le chef d'établissement (si ce n'est pas le cas, se signaler auprès des représentant-es syndicaux-ales)

- La CAE se réunit et étudie les demandes des enseignant-es en respectant les priorités. Elle propose des enseignant-es à la CCMA

Si les priorités ne sont pas respectées, vous pouvez déposer une saisine. Les représentant-es de la CGT-EP suivent les dossiers des enseignant-es qui les ont contactée !

POUR LE 1^{ER} DEGRÉ

- Les enseignant-es donnent la liste des établissements dans lesquels ils-elles postulent

- La CDE ou la CIDE se réunit et étudie les demandes des enseignant-es en respectant les priorités, elle propose un-e enseignant-e à un établissement.

- Après entretien, le chef d'établissement valide la candidature ou justifie son refus

- À l'ouverture du site académique, les enseignant-es postulent.



Tous les calendriers sont sur le site national de la CGT-EP, rubrique **NOS DROITS / Mutations**

Les commissions de l'emploi fonctionnent comme des «GT» du public (*Groupe de Travail*) mais la décision administrative se fait au moment des commissions consultatives mixtes (CCM Académiques, Interdépartementales ou Départementales), qui se tiennent dans les rectorats ou Inspections d'Académie.

La CCMA ou la CCMI étudie les demandes des enseignant-es, dans tous les établissements privés sous contrat, en respectant (normalement) l'ordre des priorités du Code de l'Éducation (article R 914-77). Elle reprend les travaux de la CAE/CDE/CIDE pour les établissements signataires des Accords de l'emploi.

Les chefs d'établissements ont 15 jours pour motiver par écrit leur refus. Si le motif n'est pas estimé légitime, aucun maître délégué ne pourra être nommé.

**Marie Godlewski,
Académie de Versailles**

TÉMOIGNAGES DU CÔTÉ DE LYON...

L'académie de Lyon est composée de trois départements et dans chacun d'eux siège une sous-commission. Lors de celle du Rhône en date du jeudi 04 février au cours de

laquelle étaient étudiées les codifications, quelle ne fut pas notre surprise de constater que, dans ce département, les personnes reconnues pour une RQTH (*reconnaissance*

de qualité de travailleur handicapé) étaient codifiées B2 pour une mutation intra-académie alors que dans les autres départements, elles étaient systématiquement codifiées B1 (pour raison médicale). La CGT est intervenue et a demandé la requalification de cette codification de B2 en B1. Pourquoi ne pas prendre en compte le handicap et le codifier de la même manière

que pour les enseignants ayant un certificat médical d'un médecin agréé, soit le codifier en B1 ? Cette demande a abouti et la CGT a obtenu l'harmonisation des codifications dans les trois départements de cette académie.

Béatrice LABROSSE
Académie de Lyon

MOUVEMENT DE L'EMPLOI : POURQUOI SE FAIRE ACCOMPAGNER PAR SON SYNDICAT ? EN PARTICULIER POUR LES PERTES HORAIRES ET/OU DE CONTRAT DANS LES DISCIPLINES EN TENSION

TÉMOIGNAGE D'UNE COLLÈGUE :

« J'ai obtenu ma certification et mon CAFEP CAPET en juillet 2018, et ai été titularisée l'année suivante en 2019. Je suis donc professeure certifiée et titularisée dans l'enseignement privé sous contrat. Malheureusement, j'ai depuis 2 ans un service réduit de 12 heures faute d'avoir pu obtenir un temps plein.

Le service minimum dans un établissement étant de 9h, j'ai été dans l'impossibilité de compléter mes heures ailleurs. J'ai appris hier que celles-ci vont encore être réduits à la rentrée de septembre 2021, et passer de 12 à 8h. Mes deux autres collègues sont prioritaires selon la directrice adjointe qui m'a annoncé la nouvelle.

Je me pose des questions quant à cette priorisation puisque l'une de mes deux collègues ne possède pas le concours du privé mais a obtenu celui du public, et a été «rattachée» au privé il y a quelques années déjà.

Je voulais partager mon inquiétude qui est, en toute transparence, principalement d'ordre pécuniaire. Il est très difficile d'effectuer un service de 12h, je n'imagine même pas les répercussions financières avec une nouvelle réduction de mes services.

J'ai évidemment fait une demande de mutation intra et inter académique ; mais sachant à quel point les postes dans ma discipline sont «bouchés» et face à la réduction des heures et à la baisse significative d'élèves dans cette filière, mon inquiétude n'en est que plus grandissante. »

Conseils donnés par les représentants CGT Enseignement privé : Demander la confirmation écrite de la perte du nombre d'heures dans la matière pour la rentrée 2021, l'état des services attribués aux enseignants en poste pour la matière et notamment le poste donné à un enseignant détaché du public, ainsi que, pour les 2 enseignantes restantes, leur ancienneté dans l'enseignement privé sous contrat. Ensuite, demander le compte rendu du CSE qui servira pour traiter le dossier en CAE... :

« La situation s'est de manière très inattendue débloquée pour moi puisqu'à ma demande ma direction a étudié la répartition des heures et l'ordre de priorité de celles-ci,



et a en effet tenu compte des règles qui attestaient ma priorité sur les heures.

Plus encore que tout ce que j'espérais : grâce à cela j'aurai un temps plein l'année prochaine dans mon établissement actuel.

Je vous remercie de votre réactivité et de votre soutien qui m'ont aidé à ne pas perdre pied la semaine passée. »

Morale de l'histoire :

1. Ne pas croire les propos de votre chef d'établissement sans les avoir vérifiés auprès de votre syndicat,
2. Passer pour les pertes horaires et/ou de contrat par une déclaration officielle de votre CSE (Conseil Social et Economique)
3. Connaître l'ordre des priorités au départ :
 - a) un maître volontaire
 - b) les collègues du public détachés dans le privé (en effet le rectorat doit leur retrouver un poste dans le public)
 - c) par ordre d'ancienneté de service

Nathalie BONHOMME
Académie de Lyon



TRAITEMENTS DES ENSEIGNANTS (à partir du 1^{er} mai 2021)

Valeur du point au 01/02/2017 : **56,2323 €**

Pas de revalorisation du point d'indice depuis le 01/02/2017

MAÎTRES AUXILIAIRES

Echelon	Choix	Ancienneté	Indice MAI	Salaires brut mensuel	Indice MAII	Salaires brut mensuel
1	2 ans 6 mois	3 ans	349	1 702,09	321	1 570,88
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	1 820,28	336	1 641,17
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	1 900,98	351	1 711,46
4	3 ans	4 ans	416	1 991,05	368	1 786,96
5	3 ans	4 ans	439	2 090,50	384	1 857,77
6	3 ans	4 ans	460	2 188,90	395	1 900,98
7	3 ans	4 ans	484	2 301,37	416	1 991,05
8	Jusqu'à la fin		507	2 375,81	447	2 127,99

Calcul du traitement brut mensuel : (indice * valeur du point) / 12		
ISOE part fixe	Annuel	Mensuel
	1 213,56	101,13
ISOE part modulable	Annuel	Mensuel
6 ^e , 5 ^e , 4 ^e collège et LP	1 245,84	103,82
3 ^e collège et LP	1 425,84	118,82
1 ^{ère} année BEP/CAP LP	1 425,84	118,82
Seconde de lycée	1 425,84	118,82
1 ^e , T Lycée, autres LP	906,24	75,52

PEGC, CE, CEEPS

CEEPS HORS CLASSE

CEEPS CLASSE EXCEPTIONNELLE

Echelon	Durée de séjour	Indice	Salaires brut mensuel	Durée de séjour	Indice	Salaires brut mensuel	Durée de séjour	Indice	Salaires brut mensuel
1	1 an	332	1 555,76	2 ans	466	2 183,69	1 an	621	2 910,02
2	1 an 6 mois	348	1 630,74	3 ans	490	2 296,15	2 ans 6 mois	673	3 153,69
3	1 an 6 mois	368	1 724,46	3 ans	519	2 432,05	2 ans 6 mois	710	3 327,08
4	2 ans 6 mois	385	1 804,12	3 ans	548	2 567,94	2 ans 6 mois	756	3 542,63
5	3 ans	403	1 888,47	3 ans	621	2 910,02	3 ans ?	798	3 739,45
6	3 ans	424	1 986,87	-	667	3 125,58	-	821	3 847,23
7	3 ans	443	2 075,91						
8	3 ans 6 mois	467	2 188,37						
9	3 ans 6 mois	491	2 300,84						
10	3 ans 6 mois	520	2 436,73						
11	-	549	2 572,63						

CERTIFIES, PLP, PEPS, PE

CER, PLP HORS CLASSE

CER PLP CLASSE EXCEPTIONNELLE

Echelon	Durée de séjour	Indice	Salaires brut mensuel	Durée de séjour	Indice	Salaires brut mensuel	Durée de séjour	Indice	Salaires brut mensuel
1	1 an	390	1 827,55	2 ans	590	2 764,75	2 ans	695	3 256,79
2	1 an	441	2 183,20	2 ans	624	2 924,08	2 ans	735	3 444,23
3	2 ans	448	2 203,51	2 ans 6 mois	668	3 130,26	2 ans 6 mois	775	3 631,67
4	2 ans	461	2 235,26	2 ans 6 mois	715	3 350,51	-	830	3 889,40
5	2 ans 6 mois	476	2 288,88	3 ans	763	3 575,44	Spécial	HE-A	-
6	3 ans	492	2 347,19	3 ans ?	806	3 776,94			
7	3 ans	519	2 473,71	-	821	3 847,23			
8	3 ans 6 mois	557	2 610,12						
9	4 ans	590	2 764,75						
10	4 ans	629	2 947,51						
11	-	673	3 153,69						

AGREGES

AGREGES HORS CLASSE

AGR EXCEPTIONNELLE

Echelon	Durée de séjour	Indice	Salaires brut mensuel	Durée de séjour	Indice	Salaires brut mensuel	Durée de séjour	Indice	Salaires brut mensuel
1	1 an	450	2 108,71	2 ans	757	3 547,32	2 ans 6 mois	830	3 889,40
2	1 an	498	2 450,31	2 ans	800	3 748,82	3 ans	HE-A	-
3	2 ans	513	2 508,10	3 ans	830	3 889,40	-	HE-B	-
4	2 ans	542	2 614,83	-	HE-A	-			
5	2 ans 6 mois	579	2 771,54						
6	3 ans	618	2 937,63						
7	3 ans	659	3 129,76						
8	3 ans 6 mois	710	3 327,08						
9	4 ans	757	3 547,32						
10	4 ans	800	3 748,82						
11	-	830	3 889,40						

	Chevrons	Indice	Salaires brut mensuel
HE-A	1	890	4 170,56
HE-A	2	925	4 334,57
HE-A	3	972	4 554,82
HE-B	1	972	4 554,82
HE-B	2	1013	4 746,94
HE-B	3	1067	4 999,99

AE

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Durée de séjour	1 an	1 an	1 an	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans 6 mois	3 ans 6 mois
Indice	334	350	371	387	405	431	450	476	506
Salaires brut mensuel	1 565,13	1 640,11	1 738,52	1 813,49	1 897,84	2 019,68	2 108,71	2 230,55	2 371,13
Echelon	10	11							
Durée de séjour	4 ans 6 mois	-							
Indice	537	560							
Salaires brut mensuel	2 516,40	2 624,17							

ETABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX : LE RDV DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANT.ES

Le rendez-vous de carrière est un temps d'échanges sur les compétences acquises et les perspectives d'évolution professionnelle. En principe, seuls les maîtres agréés sont concernés, les Maîtres Délégués et les suppléants n'y ont pas accès, mais il y a eu quelques cas.

Trois rendez-vous sont positionnés : au 6^{ème}, au 8^{ème} et au 9^{ème} échelons. Les deux premiers donnent la possibilité de bénéficier d'un gain d'un an sur la durée de l'échelon. Le troisième sert à déterminer le moment plus ou moins précoce de passage à la hors-classe.

Ce rendez-vous consiste en une visite en classe suivie d'un entretien avec l'Inspecteur. Selon les académies, un entretien entre l'enseignant-e et son chef d'établissement est programmé dans les semaines qui suivent.

Concrètement, l'enseignant-e est informé-e par mail sur sa boîte professionnelle (*prénom.nom@ac-nom de l'academie.fr*) au mois de juillet de la programmation d'un rendez-vous de carrière au cours de l'année scolaire à venir.

15 jours minimum avant la date de la visite de l'Inspecteur en classe, l'enseignant-e reçoit un mail pour l'informer. Il est également possible de suivre ce calendrier de rendez-vous de carrière sur le « *i-professionnel* », rubrique SIAE.

Selon les académies, ce système ne fonctionne pas : le mail n'est pas envoyé et l'application SIAE n'est pas mise à jour. C'est pour cette raison que certains secrétariats d'inspecteurs (mais pas tous) téléphonent aux enseignants la veille de la visite pour les informer de celle-ci.

Il peut aussi arriver que l'enseignant-e se retrouve face à l'Inspecteur sans en avoir été informé au préalable.

La visite et les entretiens passés, à la fin de l'année scolaire, l'enseignant-e est informé-e de la disponibilité de l'appréciation des évaluateurs (il ne s'agit plus d'une note). Il reste alors 15 jours à l'enseignant-e pour émettre d'éventuelles remarques. Passé ce délai, la mise à disposition de l'appréciation finale est notifiée par mail.

Il est préférable de bien préparer ce rendez-vous en consultant le « *guide du rendez-vous de carrière* » disponible sur « *education.gouv.fr* ».

Il est conseillé de bien consulter sa boîte mail professionnelle régulièrement et de contacter son gestionnaire ou le secrétariat de l'inspecteur si les délais se font trop longs.

N'hésitez pas à nous solliciter ou faire part de votre expérience en écrivant au collectif IME-ITEP établissements médico-sociaux : ime-itep@cgt-ep.org

Collectif National, IME - ITEP



BRÈVE

Retour sur l'enquête sur le bien-être lycéen durant le confinement de Mars 2020, d'après l'Institut National d'études démographiques.

L'enquête, réalisée auprès d'élèves scolarisés dans un établissement de l'Ouest de la France, met en avant deux principaux résultats. D'une part, elle souligne que le niveau de bien-être des lycéen·ne·s n'est pas seulement lié à leurs conditions d'existence, mais également de cohabitation. Les garçons et les filles qui ont le plus mal vécu la crise sanitaire sont celles et ceux qui ont vu les relations avec leurs parents se détériorer pendant la période de confinement en raison d'une trop forte co-présence et/ou d'une absence de lieux ou de moments pour s'isoler. D'autre part, elle révèle que la plus forte baisse du niveau de bien-être ne frappe pas au hasard. Elle concerne surtout celles et ceux qui indiquaient déjà un niveau de bien-être plus faible avant le confinement en raison de difficultés scolaires et de tensions avec leurs parents. En d'autres termes, il semblerait que le confinement ne fasse pas que reproduire les inégalités, il les renforce, et ce dès l'adolescence.

DROIT À LA FORMATION.

DIF / CPF : LE TRANSFERT NE SE FAIT PAS AUTOMATIQUEMENT.

En instituant le compte personnel formation en euros, le gouvernement a porté un coup très dur à l'accès pour les salariés à une formation continue qualifiante. Le DIF était un droit à la formation en temps (heures). Vous avez compris : le CPF est transformé en euros. Ainsi, lorsque vous demandez une formation, vous devez regarder le coût de celle-ci et non le temps de la formation ! Vu le coût des formations fixé par de nombreux organismes, elles deviennent très limitées.

De plus, l'intérêt du CPF est d'optimiser l'accès à une formation pertinente par rapport à son poste ou son évolution. Cela signifie que le salarié n'a pas accès à toutes les formations. Elles doivent appartenir à des catégories spécifiques et qualifiantes.

Par ailleurs, la liste des formations dépend du statut. Autrement dit les formations proposées sont différentes selon que l'on soit salarié ou à la recherche d'un emploi.

La CGT avait fait connaître cette analyse dès l'annonce de ce tour de passe-passe orchestré par le gouvernement. Il consiste à expliquer que cela améliore les droits des personnes en intégrant l'augmentation de 24 à 35 heures CPF. En effet, la monétisation du compte personnel de formation constitue une escroquerie. Au prétexte de « *liberté de choisir son avenir professionnel* », le gouvernement réduit les droits des travailleurs en monétisant le CPF.

Au-delà de la perte de droit, la monétisation du CPF permet aussi de ne plus lier l'accès à la formation à la durée du travail et ainsi de favoriser et développer la formation en dehors du temps de travail... Encore une « *avancée sociale* » qui nous ramène au début du 20^{ème} siècle...

La CGT porte des propositions d'avenir pour augmenter l'accès au droit à la formation, essentiel aux évolutions professionnelles, et indispensable pour répondre aux enjeux économiques et sociaux.

HEURES DE DIF NON UTILISÉES : NE LAISSEZ PAS PASSER LA DATE !

Si vous étiez salarié avant le 31 décembre 2014, vous avez acquis des heures au titre du DIF (*Droit Individuel à la Formation*). Si vous ne les avez pas utilisées depuis, il est nécessaire de les inscrire dans votre compte personnel de formation (CPF), afin de pouvoir en bénéficier pour financer des futures formations.

Le DIF, créé en 2004, était alimenté de 20 heures par an et plafonné à 120 heures, financé par la cotisation formation des entreprises. Dix ans plus tard, il a été remplacé par le CPF, et la loi a alors donné la possibilité d'alimenter ce nouveau compte avec les heures DIF non utilisées. Pour continuer à bénéficier de ce droit à la formation, vous



devez procéder au basculement de vos heures de DIF sur votre CPF (*Compte Personnel de Formation*), avant le 30 juin 2021 (Voir des précisions dans le Guide CGT sur la formation professionnelle, consultable en ligne sur <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-sinformer-se-former-semancer>)

Depuis 2019, les heures du CPF ont donc été monétisées, et converties à raison de 15 euros par heure. Vos heures de DIF seront donc également converties en euros sur la même base, avec un plafond annuel de 500 euros, proratisés selon le temps de travail effectué sur l'année et de 800 euros pour les moins qualifiés.

Ainsi, si vous avez atteint le plafond de 120 heures, vous bénéficierez de 1 800 euros. Le montant saisi fera l'objet d'un contrôle à la première demande de formation.

COMMENT FAIRE ?

- **Étape 1** : Vous rendre sur le site internet du CPF : moncompteformation.gouv.fr ;
- **Étape 2** : Créer votre compte avec votre numéro de sécurité sociale et un mot de passe de votre choix ;
- **Étape 3** : Retrouver votre solde d'heures DIF en vous référant aux documents fournis par votre employeur (bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, attestation de droits au DIF ou certificat de travail).

Les cas particuliers

- *Quel total d'heures DIF reporter si vous avez eu successivement plusieurs employeurs entre le 31 décembre 2014 et le 1er janvier 2009 ?*

→ Seule l'attestation fournie par le dernier employeur en date est valable.

- *Si vous avez travaillé simultanément pour plusieurs employeurs à la date du 31 décembre 2014 :*

→ Additionnez les heures indiquées sur les attestations de chacun de vos employeurs.

- Vous étiez en recherche d'emploi ?

→ Reportez le solde d'heures DIF inscrit sur votre dernier certificat de travail ;

- Vous avez retrouvé un emploi depuis moins de deux ans à la date du 1er janvier 2015 ?

→ Reportez les heures de DIF portables mentionnées sur le certificat de travail émis par votre précédent employeur. Les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 et attestées par votre employeur actuel.

- Vous êtes agent public (fonctionnaire ou contractuel) ?

→ Vos droits restent affichés en heures et prennent en compte vos heures de DIF accumulées jusqu'au 31 décembre 2016. Ils ne feront pas l'objet d'une conversion en euros, vous n'êtes pas concerné par la loi sur la monétisation des droits à la formation.

- **Étape 4** : Inscrire le solde de vos heures de DIF arrondi à l'unité supérieure ;

- **Étape 5** : Télécharger le justificatif (bulletin de salaire, attestation de droit au DIF ou certificat de travail).

Vous pouvez utiliser votre CPF pour financer une formation de votre choix parmi :

- les **certifications professionnelles** enregistrées au

Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- les **attestations de validation de blocs de compétences** correspondant à une partie de certification inscrite au RNCP ;

- les **certifications et habilitations** enregistrées au répertoire spécifique ;

- les actions de **validation des acquis de l'expérience** (VAE) ;

- les **bilans de compétences** (BC) ;

- la **préparation au permis de conduire** (B) et « lourd » ;

- les formations destinées aux **créateurs/repreneurs d'entreprises** ;

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, volontaires en service civique, pompiers, **d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions** (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions).

N'OUBLIEZ PAS : vous n'avez que jusqu'au 30 juin 2021 pour faire basculer vos droits au DIF dans le CPF...

David BONEL
Bureau national

BRÈVE

Les enseignants portent plus d'intérêt à leur métier, mais sont conscients d'être insuffisamment rémunérés, voici ce qui ressort d'une étude récente du service statistique de l'éducation nationale

<https://www.education.gouv.fr/perception-de-la-profession-et-articulation-avec-la-vie-familiale-chez-les-enseignants-322880>

«Les enseignants se déclarent aussi satisfaits de leur vie professionnelle que les autres cadres et professions intermédiaires (de la fonction publique ou d'entreprises) et leur score de bien-être psychologique est comparable», selon l'étude.

«Ils montrent plus d'intérêt pour leur profession que les autres cadres et professions intermédiaires», ils sont «deux fois moins nombreux à craindre pour leur emploi dans l'année à venir» et ils sont trois fois moins nombreux à penser qu'ils seront «dans l'obligation de changer de qualification ou de métier dans les trois prochaines années». Ces taux sont «directement liés à la proportion importante de fonctionnaires parmi les enseignants». Une raison de plus pour la fonctionnarisation de tous les personnels de l'éducation nationale.

Mais seuls 37 % des enseignants estiment être «normalement payés» contre 47 % des cadres et professions intermédiaires, seuls 10 % des enseignants du 1^{er} degré et 21 % du second degré estiment être «bien payés» contre 26 % des cadres et 18 % des professions intermédiaires.

Aussi, «les enseignants sont, plus souvent que les autres

cadres et professions intermédiaires, amenés à travailler habituellement le week-end et le soir», par ailleurs, 36 % des enseignants du primaire et 15 % de ceux du secondaire déclarent ne jamais pouvoir s'absenter pour un imprévu personnel ou familial, même quelques heures, contre 7 % pour les autres cadres et professions intermédiaires.

Et «comparée à celle des autres cadres et professions intermédiaires, la vie professionnelle des enseignants semble plus souvent empiéter sur leur vie personnelle du fait qu'une partie de leurs horaires de travail est effectuée à domicile». Ils sont plus nombreux à déclarer être joints en dehors de leurs horaires de travail et «quatre enseignants sur cinq indiquent toujours ou souvent penser à leur travail quand ils n'y sont pas, ils sont un peu moins de la moitié à déclarer la même chose chez les autres cadres et professions intermédiaires». On reste enseignant avant tout.

Les enseignants déclarent aussi plus souvent que leur travail influe sur leur santé, positivement pour les moins de 30 ans, négativement pour les 50 ans. Le métier est usant.

«En outre, les enseignants se considèrent également un peu moins souvent en bonne ou très bonne santé et déclarent plus souvent des troubles du sommeil». L'étude porte aussi sur le présentisme : «au cours des douze derniers mois, 60 % des enseignants déclarent être allés au travail alors qu'ils étaient malades contre 43 % pour les autres cadres et professions intermédiaires.» Les enseignants sont moins souvent absents, quoiqu'en disent certains.

Parlons vulnérabilités

Experts, partenaires sociaux et DRH
témoignent sur

lecomptoirmh.com



#ParlonsVulnérabilités

Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la situation sanitaire¹

Risques psycho-sociaux, difficultés financières,
situation d'aidant familial, maladie grave,
handicap, monoparentalité...

Plus de la moitié des salariés indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et **70 % des dirigeants** déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

Les situations les plus répandues selon les salariés sont :

- **Pour les fragilités d'ordre personnel** : les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- **Pour les fragilités d'origine professionnelle** : l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus** (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- **Les difficultés d'ordre psychologique** (50 %) activées ou réactivées par la crise.

60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfices d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.

Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes pour intervenir sur ses situations mais alors que **76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait**. Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux que **les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire**.

Salariés et dirigeants estiment **qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne** de l'entreprise. **Les freins à l'action persistent** : les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations.

(1) **Etude Vulnérabilités des Salariés** : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 2 010 salariés et 405 dirigeants d'entreprises (DG, DGA, DRH, Responsable Santé, RSE, QVT...), du 6 au 26 septembre 2020

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE