

TRAIT D'UNION

Le journal des Personnels CGT de l'Enseignement Privé

www.cgt-ep.org

ÉDITO

Jean Michel en conduite accompagnée : retour sur la mobilisation du jeudi 13 janvier 2022.

2

Capteurs de CO2 et purificateurs, efficaces contre le COVID ?

4

Des manifs dans le 1^{er} degré pour manifester. Mais pas que...

4

Crise du recrutement

5

Martine, ou le parcours des combattant·es du concours interne en période de pandémie

6

Précarité - la lutte continue...

8

4 pages prévoyance

9

Alternant.es et stagiaires : la nouvelle course d'obstacles pour entrer dans l'Éducation Nationale

13

Le Bien-être au travail ... sous COVID

15

Grève des AESH dans le 94

16

Petit tour des régions : les « victoires » de la CGT à Aix-Marseille

16

Académie de Nantes : un territoire qui se développe

17

École Jeannine Manuel à Paris : les enseignant.es se mobilisent et obtiennent de belles avancées !

18

Au-delà du fait que tout le monde, y compris un ministre, a bien le droit à des vacances, on pourra dire que Jean-Michel BLANQUER ose tout. Sans vergogne. La gestion de crise de la COVID 19 met en première ligne les personnels de l'éducation nationale, les élèves (et donc les familles) pour laisser les écoles ouvertes, sans pour autant accorder plus de moyens. Suite à un énième protocole dévoilé une veille de rentrée et sans cesse changeant, l'exaspération aura été à son comble en ce début d'année et aura contribué à réunir dans la rue des dizaines de milliers de personnes pour faire du 13 janvier une grande journée de grève et de mobilisation dans l'éducation. Mais les motifs de colère sont bien plus profonds en cette période de forte inflation. La question des salaires est prégnante dans notre société et une fois de plus, nous étions au rendez-vous le 27 janvier. La pression de la rue permet de faire bouger les lignes. Blanquer a ainsi dû se résoudre à reculer au mois de mai les épreuves de Spécialité du bac. Nous devons toutes et tous maintenir cette pression pour construire et amplifier le rapport de force et, ainsi, améliorer nos conditions de travail et de rémunération, que l'on soit personnel·les de droit privé ou de droit public. Poursuivons également notre lutte pour l'égalité femmes / hommes. La journée de mobilisation du 8 mars est essentielle, mais ne représente que la part émergée d'un iceberg que nous devons pousser sous le feu des projecteurs tout au long de l'année.

L'élection présidentielle d'avril doit être l'occasion de mettre au cœur du débat public la question de l'éducation, être aussi un temps privilégié pour combattre les idées nauséabondes de l'extrême droite dont nous abreuvons certains médias...

La CGT Enseignement privé s'y attelle chaque jour, dans chaque instance où elle siège et dans les établissements.

2022 sera aussi l'année des élections professionnelles dans l'ensemble de la Fonction Publique, dont nous sommes partie intégrante, en décembre. Nous devons confirmer notre représentativité.

2022 sera une année dense. (soupir) Aaaaah... Ibiza...



Alexandre ROBUCHON
Co-secrétaire général

CGT Enseignement Privé

263 rue de Paris - Case 544 93515 Montreuil Cedex
Tel : 01 42 26 55 20 - Courriel : contact@cgt-ep.org

FÉDÉRATION CGT DE L'ÉDUCATION, DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE



Une force à vos côtés

JEAN MICHEL EN CONDUITE ACCOMPAGNÉE : RETOUR SUR LA MOBILISATION DU 13 JANVIER 2022.

Cette journée du 13 janvier a été un moment historique. Cela faisait bien longtemps que nous n'avions pas vu une mobilisation soutenue par autant d'organisations, que ce soit celles des personnels du public ou du privé, mais aussi des inspecteur·trices, des chef·fes d'établissements du public et des parents d'élèves. Notre ministre fait-il l'unanimité contre lui ?

JMB a été mis en difficulté. Sans aller jusqu'à commenter les fuites savamment dispensées ces dernières semaines dans la presse, on peut considérer que la présence du premier ministre le 13 janvier lors de la rencontre avec les représentants syndicaux additionnée à l'annonce, lundi 10 janvier, par le premier ministre lui-même de l'assouplissement du protocole dans les établissements scolaires, montrent que le ministre ne conduit plus tout seul le navire de l'éducation nationale. A cela s'ajoute le prétendu clash avec le ministre de la santé avant le conseil des ministres. Seule la première dame (et ancienne enseignante dans le privé sous contrat, pour rappel) semble voler à son secours...

Nous avons vu le ministre en difficulté sur les plateaux télé durant le début de semaine. Ce coup-ci, ses éléments de langage comme « *on ne manifeste pas contre un virus* » n'ont convaincu personne. Si c'est peut-être seulement une victoire symbolique pour nous, c'est aussi un désaveu pour un homme aussi attentif à sa communication et à son image. La reconnaissance implicite que sa méthode de communication (via la presse payante, la veille de la rentrée) est inacceptable et l'obligation qui lui est faite de s'adresser à nous avant de s'adresser à la presse sont des signes d'une fragilisation de sa parole et de sa crédibilité, dans l'opinion publique comme dans son propre camp.

On pourrait qualifier cette mobilisation de réussite. Tout d'abord parce qu'elle a permis de remettre l'école au cœur du débat médiatique, ainsi que la question de nos conditions de travail et de nos salaires. Il est important à trois mois des élections présidentielles de remettre les questions éducatives à l'agenda médiatique et politique. Pour une fois, nous (personnels des établissements scolaires) n'avons pas été sur la défensive mais offensifs. De nombreux collègues ont pour la première fois fait grève et c'est peut-être le début d'une prise de conscience collective.

Mais si cette journée est une réussite, c'est surtout et avant tout car ce fut une mobilisation importante par son ampleur. 75 % de grévistes dans le premier degré, 62 % dans le second (JMB a également perdu la bataille des chiffres), ce sont souvent ceux des syndicats qui ont été repris, des chiffres que l'on n'avait pas vu depuis bien longtemps. Un grand merci à tou·tes celles et ceux qui sur le terrain ont œuvré pour mobiliser un maximum de collègues.

Mais il ne faut pas se leurrer : une mobilisation d'une seule journée, fût-elle réussie, ne suffira pas pour améliorer de

façon significative nos conditions de travail, et surtout nos salaires. La question des salaires (et du dégel du point d'indice) doit redevenir centrale, surtout en cette période d'inflation. Il faudra passer par une mobilisation plus longue, des grèves reconductibles (une semaine, un mois ?) pour enfin obtenir une revalorisation digne de ce nom. Ce « sacrifice » ne sera rien comparé à la perte de pouvoir d'achat (de 20 ou 25 % en 20 ans) subie ces dernières années.

La mobilisation dans les urnes sera importante aussi : l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale représente un million de voix. Il y a cinq ans, presque 40% des collègues avaient voté pour le président au premier tour... « *Ceci n'est qu'un début, continuons le combat* »

Bertrand PSAUME, Académie de Montpellier
Laurent FASSOT, Bureau National



Blanquer va-t-il se faire passer pour le défenseur des mathématiques ?

Après avoir cassé le lycée avec sa réforme déjà particulièrement contestée, Blanquer envisage de faire machine arrière. La mobilisation des personnels et les remontées de l'enseignement supérieur auront eu raison de ses choix. Le ministre s'interroge enfin sur la pertinence de sa politique, en ce qui concerne les mathématiques. Ce n'est pas faute d'avoir tenté de l'aider, depuis bien longtemps. Il aurait suffi de nous écouter un peu... Et pour tout le reste, on avance aussi ?

L'Éducation Nationale dans la rue ...



Béziers



Rennes



Bordeaux



Quimper



Béziers



Bordeaux



Nîmes



Angoulême



Paris



Caen



Nantes



Lorient



Clermont



Brest

Instants de lutte

13 janvier 2022

Contre le mépris de Jean-Michel Blanquer.

CAPTEURS DE CO2 ET PURIFICATEURS, EFFICACES CONTRE LA COVID ?

Depuis des mois, on parle de capteur de CO2, comme un moyen de combattre la pandémie... Le ministère se dédouane, ce sont aux collectivités locales de prendre en charge leur coût pour l'école. Début janvier, Blanquer annonce « *un appel aux maires à profiter du fond d'État de 20 millions d'euros pour doter leurs écoles en capteurs de CO2* ». Et au collège et au lycée, on respire mieux ? (voir schéma 1)

Contrairement à ce que l'on pourrait croire :

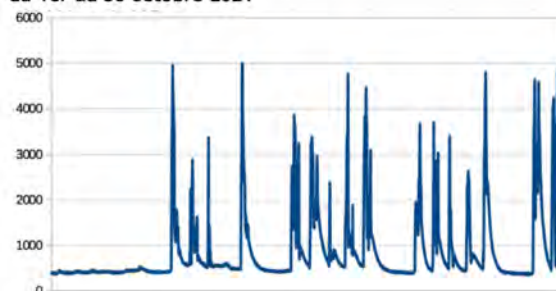
- **Le « capteur » ne « capte » pas, il mesure !** Partout où il est installé, on peut faire le même constat : au bout de 10 minutes dans une classe, porte(s) et fenêtres fermées le taux maximum recommandé de 1000 ppm (partie par million) est dépassé.

- **Le « purificateur » nettoie une partie des allergènes et polluants, mais pas le CO2.** S'il peut diminuer la concentration de virus susceptible d'être présent dans l'air, il ne peut en aucun cas se substituer aux apports d'air extérieur définis par le Code du travail.

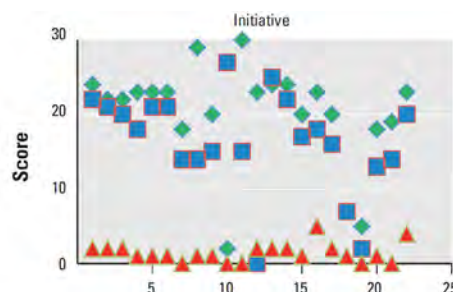
POUR FAIRE BAISSER, LE TAUX DE CO2, UNE SEULE SOLUTION : AÉRER !

En dehors de l'importance d'aérer pour faire baisser les risques de propagation du virus de la Covid, le cerveau a besoin d'oxygène pour fonctionner ! Une étude de 2012 montre qu'un taux de CO2 de 2500 ppm (partie par million), fait baisser significativement les performances intellectuelles. (voir schéma 2)

(1) salle du collège, du 1er au 30 octobre 2021



(2)



VERT 600 PPM : EXTÉRIEUR / BLEU 1000 PPM : TAUX MAXIMUM RECOMMANDÉ / ROUGE 2500 PPM : ATTEINT APRÈS 1 HEURE DE COURS, PORTE ET FENÊTRES FERMÉES.

Marie GODLEWSKI
Académie de Versailles

DES MANIFS DANS LE 1^{ER} DEGRÉ POUR MANIFESTER, MAIS PAS QUE...

Le jeudi 13 janvier aura été l'occasion de se rassembler pour dénoncer toutes les incohérences des mesures gouvernementales. Le manque de considération, le manque d'anticipation, le manque de moyens alloués aux écoles et aux enseignant-es... En bref, le ras le bol général nous a permis de nous retrouver nombreuses et nombreux dans la rue, partout en France. Il y avait les drapeaux, les slogans, les chants revendicatifs. Mais au-delà de ça, les collègues, de tous horizons, se parlaient. A l'école, depuis 2 ans, la communication est rompue. Elle laisse souvent place à l'isolement et au repli sur soi. La multiplicité des tâches, les trop nombreux protocoles ont eu raison de la joie de vivre et des sourires même masqués des équipes enseignantes. Particulièrement dans le 1^{er} degré ! Alors quel bonheur de pouvoir, au grand air, discuter et échanger avec les collègues. La concertation, d'ordinaire faite sur les 108 heures à l'école, est beaucoup plus efficace en équipe dans la rue. Des

enseignant-es, qui n'avaient jamais fait grève avant, se sentaient moins seul-es et se sentaient soutenu-es en voyant autant de monde concerné. Malgré les divergences de points de vue, le débat d'idées était possible et serein. On discutait aussi de ce qui était mis en place ça et là, de la façon de gérer distanciel et présentiel ou encore de comment allait un tel ou unetelle que l'on ne croisait plus, faute de temps pour appliquer un protocole imbuvable et qui change tous les 4 matins. Dans le cortège, étaient présent-es des AESH, des familles avec leurs enfants, des AED venu.es en soutien aux enseignants face aux mesures aberrantes du Ministère. Cette manifestation nous a permis de retrouver le dialogue perdu à cause de la gestion de la pandémie. Elle nous a également permis de repartir boosté-es avec un peu plus d'allant qu'en y arrivant.

**MERCI À TOUTES ET TOUS
POUR CES PREMIÈRES MANIFS DE L'ANNÉE !**

CRISE DU RECRUTEMENT : COMMENT ATTIRER DE NOUVEAUX ENSEIGNANTS PRÉCAIRES ?

L'EXEMPLE DE LA SEINE SAINT DENIS



Les établissements privés sous contrat ont de plus en plus de difficultés à recruter des professeur·es. Pour remédier (efficacement ?) à cette difficulté et éviter d'analyser les raisons de cette « crise des vocations », la Seine Saint Denis, un département où 4 enseignant·es sur 10 sont des maîtres délégué·es (DA) dans le second degré sous contrat, l'enseignement privé opte depuis peu pour... de la publicité mensongère.

En effet, publier des offres d'emploi avec la mention d'un salaire qui ne correspond en aucun cas à la réalité de la fiche de paie des enseignant·es Délégué·es Auxiliaires (DA) semble être devenu une mode. Le montant indiqué dans l'annonce (lorsqu'il n'est pas simplement annoncé oralement par l'établissement) varie entre 1600 et 1700 euros net par mois, voire plus, (salaire qui déjà, en soi, est insuffisant pour faire face au coût de la vie en Ile de France) et s'adresse à des agent·es ayant au minimum un bac plus 5, et parfois même des thèses de doctorat, conséquence aussi de la déliquescence de l'enseignement supérieur.

La réalité est en fait toute autre puisqu'un DA qui est classé MA 1 au premier échelon touche 1259 euros net par mois (hors ISOE, lorsqu'il n'y a pas de retard de paiement par le rectorat !!). Soit, en réalité, le SMIC.

Par ailleurs, de nombreux DA ayant déjà effectué des contrats dans l'enseignement public mais ne pouvant les prolonger au-delà de six ans, postulent dans le privé. Leur ancienneté n'étant pas reprise, ils repartent au bas de

l'échelle de rémunération. L'expérience qu'ils ont gagnée n'est en aucun cas valorisée financièrement ! Double scandale ! Nous sommes régulièrement contactés par ces collègues, estomaqué·es des différences avec la rémunération dans le public. Or, au départ on leur a bien promis un salaire « quasi » équivalent.

Comment penser que la prime d'attractivité ainsi que la prime d'équipement informatique distribuées très généreusement (!!) en début d'année civile, viendront compenser ce manque à gagner ?

Les enseignant·es se sentent floué·es, d'une part d'avoir été dupé·es par leur chef·fe d'établissement et d'autre part d'effectuer un travail tout aussi conséquent que leurs collègues titulaires (voire plus lourd en début de carrière) avec une rémunération bien plus faible. De plus, le fait d'être potentiellement congédiables en fin d'année, et d'exercer dans des conditions d'emploi qui imposent flexibilité et malléabilité les décourage et les incite souvent à quitter l'enseignement ou à postuler (ou bien repostuler) dans le public. On constate de nombreuses démissions.

Quand l'éducation nationale se donnera-t-elle enfin les moyens de rémunérer dignement ses professeur·es précaires exerçant, par ailleurs, dans les conditions que nous connaissons tous ? A quand un plan de résorption de la précarité ?

Elsa MINC
Académie de Créteil

BRÈVE

MERCI !

Eh oui, en quelques mots, je tiens à remercier la direction de mon ensemble scolaire !

Quand c'est bien, il faut le dire ! Merci à l'infirmière et au directeur d'avoir organisé une formation, ou plutôt une information, sur la transidentité. Destinée à l'ensemble du personnel, nous étions, malheureusement, trop peu nombreux à honorer l'invitation.

Cette formation permet de comprendre ces humains et de mettre une définition sur des mots. La transidentité n'est pas une maladie ! Rien qu'en parler en groupe fait réfléchir et avancer les mentalités, mais le chemin est encore long. Cette journée devrait être organisée dans tous les établissements... Allez-y, mesdames, messieurs les directeurs ! Merci à Cyrienne d'avoir animé la journée !

David BONEL, *Bureau National*

MARTINE, OU LE PARCOURS DES COMBATTANT.ES DU CONCOURS INTERNE EN PÉRIODE DE PANDÉMIE

ENFIN UNE INTERVIEW SUBJECTIVE !

Délégué.e Auxiliaire depuis 2014, le parcours de Martine* force le respect. Comme tou·tes les collègues lauréat·es, l'obtention de son concours relève du tour de force. Il aura fallu que Martine soit titulaire pour qu'elle accepte, sous couvert d'anonymat, de partager son histoire.

« MAINTENANT, JE VAIS OSER PARLER, SINON J'AI LE COUTEAU SOUS LA GORGE »

L'anecdote est connue : une des grandes fiertés du métier est l'obtention de ce fameux sésame. « *J'ai eu mon concours* ». Je pense que l'on pourrait organiser un concours de l'anecdote de l'obtention de concours la plus épique. On devrait rassembler les lauréat·es volontaires dans un cabaret avec une petite estrade et chacun.e son tour, devrait mettre en scène son histoire. Les mensonges seraient bien évidemment autorisés. Le public pourrait alors voter pour son histoire préférée. Car oui, avoir son concours relève du parcours du combattant, de la combattante.

Pour en revenir à nos moutons, l'histoire de Martine dans la Grande Maison de l'Éducation Nationale commence en 2014. Martine a passé 5 fois le concours avant de l'obtenir. Elle obtient finalement le concours interne en 2019 avec un *ranking Top 5* à l'écrit. Chapeau quand même ! L'histoire pourrait en rester là, mais en cette période de pandémie, le déroulement des oraux a été chamboulé.

L'INVENTION DES ORAUX DE TITULARISATION – CHRONOLOGIE DE L'HYSTÉRIE

Initialement, les oraux sont prévus en avril 2020. Ils sont indispensables à la validation. Le confinement faisant son œuvre, les instances annoncent l'annulation des épreuves orales pour les candidat·es externes, mais pas pour les autres.

Le 12 mars, le Président de la République annonçait la fermeture des écoles en raison de la pandémie et le Ministère de l'Éducation Nationale se voit dans l'obligation d'annuler et repousser les épreuves des concours de l'enseignement qui n'avaient pas encore eu lieu. Si cela était compréhensible initialement, la décision a été particulièrement éprouvante pour tou·tes les candidat·es. En effet, à partir du 15 mars, le Ministre n'a eu cesse de dire que des nouvelles viendraient « *dans les jours qui viennent* », mais ce n'est qu'un mois plus tard, sur la matinale de BFMTV que M. Blanquer

GILBERT DELAHAYE - MARCEL MARLIER

martine passe son concours



casterman

a annoncé au détour d'une interview que : « *Lorsque le début du concours a déjà été passé avant la période du confinement, souvent c'est des écrits, l'oral peut être passé en juin-juillet* ». Soulagement pour les candidat·es, et faux-espoirs pour les admissibles à l'interne, dont les écrits, RAEP ou sur table, étaient déjà passés. Quelques heures plus tard, sur le site du Ministère, « *les oraux des concours internes auraient lieu après septembre* ». M. Blanquer avait annoncé qu'un courriel serait adressé à tou·tes les candidat·es dans les heures qui suivent, mais les admissibles à l'interne ne l'ont jamais reçu.

La résistance s'organise via une page Facebook portée par un candidat que nous appellerons Martin*. Martin ne manifeste d'appartenance à aucune organisation syndicale et Martin est très actif sur cette page FB privée qui regroupe aujourd'hui 3600 membres.

L'incompréhension générale voit naître un collectif réunissant des Admissibles aux Concours Internes de l'Éducation Nationale pour dénoncer un traitement aussi arbitraire. Les annonces successives du Ministre laissent peu de doute quant au regard que ce dernier porte sur la

situation : « Prioriser le sang-neuf », « les candidat-es à l'interne ne sont pas dans une situation d'urgence comme ceux se présentant à l'externe », « les admissibles à l'interne sont majoritairement des titulaires passant l'agrégation », « un poste leur est garanti à la rentrée », « le RAEP n'est pas un vrai écrit », méprisant ainsi les candidat-es dans les médias, à l'Assemblée et au Sénat.

Les nombreuses questions, pourtant pertinentes et révélatrices de l'angoisse des candidat-es, soulevées suite au déplacement des oraux à la rentrée n'ont jamais obtenu de réponses. Une pétition rassemblant plus de 22000 signatures demandant l'admission de toutes les admissibles, sans les oraux, a été envoyée. Grâce à l'initiative du collectif, près de 200 sénateurs et députés de tous bords politiques ont signé des courriers officiels à l'attention du ministre, demandant l'admission des admissibles. Les syndicats, dont la CGT, ont impulsé la dynamique, ont demandé à l'unanimité qu'un collectif budgétaire exceptionnel soit mis en place pour titulariser toutes les admissibles. Des médias ont relayé l'information : *Le Monde*, *Libération*, *Ouest-France*, *France3*... Une délégation de 4 membres du collectif a été reçue en visio-conférence par la DGRH (les ressources humaines du ministère) pour proposer l'admission de toutes et tous, étalée sur 2 années, afin de répondre aux contraintes budgétaires immédiates énoncées. Mais pas de réponse.

Le 2 juin pourtant, soit 2 mois et demi après l'annonce du report des épreuves, c'est à nouveau sur BFMTV que notre Ministre annonce que les oraux des concours internes étaient annulés. Les jurys doivent se réunir pour débattre d'écrits déjà évalués et validés, pour sélectionner parmi eux celles et ceux qui auront le droit d'être stagiaires en septembre 2020. Pour les autres, c'est retour à la case départ. M. Blanquer se justifie en disant qu'il lui fallait faire preuve « d'exigence pour l'entrée dans le métier ». Mais ne sommes-nous pas déjà en poste ? Les annonces successives donnent aux candidat-es le sentiment d'être baladé-es, que leur expérience n'est pas reconnue, que les écrits qu'ils ont déjà passés ne sont pas valorisés, et que les remerciements de l'exécutif adressés aux équipes pédagogiques pendant la période de confinement ne s'appliquent pas à eux. Cette décision laissera sur le carreau près de la moitié des admissibles, par un traitement arbitraire.

L'arrêté du 10 juin 2020¹ portant adaptation des épreuves précise que le concours interne comporte uniquement une épreuve d'admission. Cette épreuve d'admission est l'épreuve d'admissibilité (soit un seul écrit et pas d'oral par exemple pour les capes 2020).

En septembre, nouvelle annonce : les candidat-es devront passer en fin d'année un oral de titularisation². Les consignes officielles seront distribuées au compte-goutte. Les attendus ne seront ainsi précisés que deux mois avant l'oral. C'est ainsi qu'en plus de devoir faire valider leurs années par le quatuor démoniaque « *Chef d'établissement, inspection, ISFEC et tuteur de stage* », nos candidat-es sont pris en embuscade par cet oral, apparemment décisif, de fin d'année.



ET POUR 20 MIN DE PLUS...

Pour Martine, son oral se déroulera en juin à l'ESPE la plus proche. Il durera 10 min avec 10 min de questions-réponses. Les jurys sont composés d'inspecteur et de profs. Martine assure le coup avec une belle prestation et se voit notifier le précieux sésame quelques mois plus tard.

Il aura fallu que Martine soit titulaire pour accepter de témoigner. En effet, la pression sur les DA et les admis est telle que personne n'ose sortir du bois de peur de se voir « viré » ou blacklisté.... Pour reprendre ses mots « *Être DA c'est la jungle, c'est la loi de manger ou être mangé-e* ». Elle a quand même accepté de témoigner sur son parcours, merci à elle.

Désormais, Martine est une prof, une guerrière de la maison, elle a rejoint les *walkyries* qui éduquent et forment notre jeunesse pour un monde juste, solidaire, humain. Cette épreuve lui aura malgré tout apporté confiance en elle et l'aura renforcée dans sa légitimité à exercer ce métier. Je salue son dévouement et sa résilience. Bravo à toi, on lâche rien !

* Prénom modifié

Propos recueillis en toute subjectivité
Par Ludovic LERUSSI
Académie de Grenoble

1. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041991415>

2. Un oral de titularisation, en fin d'année scolaire 2020/2021, sera mis en place, oral dont les contours seront définis
<https://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid151745/coronavirus-covid-modifications-apportees-certaines-epreuves-des-concours.html>

PRÉCARITÉ - LA LUTTE CONTINUE...



Dans un établissement privé de l'enseignement agricole une salariée fut maintenue durant 5 trop longues années dans la précarité des C.D.D. successifs. La direction de l'établissement arguant du motif du remplacement d'un salarié absent à son poste mais toujours à l'effectif...

La CGT, à différentes reprises, a interrogé la direction sur ce point, y compris de manière officielle en posant question dans le registre des doléances des délégué-es du personnel, sans aucun succès. Les services de l'inspection du travail, informés de la situation, ont également demandé à ce qu'une solution soit mise en place pour sortir de cette situation ubuesque. Sans plus de succès, la direction préférant laisser pourrir la situation en maintenant la salariée dans la précarité avec de vagues promesses.

Certes ce motif est légitime en droit, mais il ne permet pas pour autant de donner tous les droits à l'employeur, qui agrémentait ce CDD de remplacement de nombreuses tâches des plus variées...

C'est ainsi qu'en a décidé en tout cas le Conseil de Prud'hommes de Blois. Condamnant la sus dite association non pas à des repentances, voire à des confessions qui n'engagent sommes toutes pas à grand-chose, mais bien au versement de la somme de 15 000 € d'indemnités diverses et variées pour la requalification des contrats en C.D.I., rappel de congés payés, d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif...

Cette condamnation n'a pas permis à cette salariée de conserver son emploi, mais elle a trouvé un employeur bien plus empathique, bien plus que la soi-disant bienveillance mièvre que celle que nous proposent les

responsables de cette association catholique, et pour tout dire un employeur bien plus au fait des règles les plus élémentaires de la législation sociale.

La lutte des classes, si elle est dans la rue, se mène aussi dans des instances bien plus feutrées !

Et encore une fois, heureusement que la CGT était présente dans cette association.

Xavier GOGUEY
Groupe National Agricole

BRÈVE

La CGT prépare la nouvelle vague !

L'académie de Montpellier a invité Christine F. de l'AFIRP pour une formation de 3 jours afin d'accompagner nos élu-es et mandaté-es CGT dans le cadre du renouvellement des instances représentatives du personnel. Les ordonnances Macron avaient imposé la fusion des DP, CE et CHSCT en CSE. Nous rentrons dans un nouveau cycle d'audience représentative.

Le ministère du travail, l'EPNL et la FNOGEC nous ont fermé la porte de manière déloyale. Nous avons été obligé-es de saisir la justice qui nous a donné raison et a rouvert la porte.

Vous pouvez compter sur nous pour qu'elle ne se referme plus.

Chaque pas est important. Et celui que vous faites chaque jour est encore plus important !



Mutuelle, prévoyance... pour le bien des personnels de droit privé

**Mutuelle,
Prévoyance,
Obligations
des employeurs**

**Cotisations,
Droits,
Remboursements
Pour tout savoir...**

Un peu d'histoire...

En octobre 1945, la Sécurité Sociale obligatoire et universelle est créée. Pierre Laroque, souvent appelé le « père » de cette réforme, prend une part considérable dans la rédaction de ces ordonnances.

C'est avec Alexandre Parodi, ministre du Travail, qu'elle fut élaborée, puis appliquée par Ambroise Croizat, député et ministre communiste du Travail et de la Sécurité Sociale.

L'Assurance Maladie s'est construite sur trois principes fondamentaux : l'égalité d'accès aux soins, la qualité des soins et la solidarité. Depuis des décennies, sous des prétextes fallacieux (moins de cotisant-es, système en déficit, etc...), les gouvernements successifs ont abîmé cette belle idée...

Maintenant, pour se soigner correctement, il faut adhérer à des mutuelles, obligatoires dans les entreprises depuis 2016, appartenant souvent à de grands groupes privés et réalisant des profits énormes. Mais, cela ne suffit toujours pas... Pour se prémunir contre tous les aléas de la vie, il y a aussi la prévoyance...

Rappelons que la CGT milite pour une Sécurité Sociale à 100% pour TOU·TES

La mutuelle « santé » concerne exclusivement les remboursements de consultations médicales et de soins de toutes sortes (médicaments, lunettes, dentaire...)

La Protection « Prévoyance » concerne l'état de santé du salarié (complément de salaire en cas d'arrêts maladie, capital décès, pension d'invalidité, fonds social...)

Les contrats signés nationalement s'appliquent à tous les établissements privés signataires de la Convention Collective (tous·tes les salarié·es, tou·tes les enseignant·es des écoles sous contrat simple, tou·tes les enseignant·es ayant une activité accessoire de droit privé, les formateur·trices)

Bonne lecture...

**Suivez notre actualité sur
www.cgt-ep.org**

Syndiquez-vous !



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

Nom :

Prénom :

Adresse Mail :

Téléphone :

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

CGT Enseignement privé

**263 rue de Paris - case 544
93515 Montreuil Cedex**

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

Les abréviations

PMSS	Plafond Mensuel de Sécurité Sociale
TM	Ticket Modérateur
BR	Base de Remboursement Sécurité Sociale
IJSS	Indemnité Journalière de Sécurité Sociale

Le ticket modérateur est la partie de vos dépenses de santé qui reste à votre charge une fois que l'Assurance Maladie a remboursé sa part.



Exemples de remboursement

	Le tarif	L'assurance Maladie rembourse	Le ticket modérateur	Titre de la participation forfaitaire ou titre de la franchise médicale
Une consultation chez le médecin	25 € la consultation	70 % soit 17,50 €	30 % soit 7,50 €	1 €
Une boîte de médicaments	7,95 € la boîte	65 %, soit 5,17 €	35 %, soit 2,78 €	0,50 €

La mutuelle interviendra

La complémentaire santé, mutuelle

La loi de 2013 a prévu la généralisation pour toutes les salarié.es d'une couverture santé cofinancée par leur employeur à compter du 1^{er} janvier 2016. Ce régime de frais de santé a une couverture frais de santé à adhésion obligatoire dénommée couverture du socle « base ». Ce régime comporte des « options » ainsi que des garanties collectives de solidarité.

Le caractère collectif : la couverture de « base » bénéficie à l'ensemble des salarié.es des établissements, ayant ou non conclu un contrat avec l'État pour une ou plusieurs classes, sans sélection médicale. Les salarié.es peuvent solliciter un cas de dispense dans différentes situations (voir la page dédiée sur notre site).

Extension facultative de la couverture de « base » aux ayants droit des salarié.es
Les ayants droit du ou de la salarié.e peuvent adhérer à la couverture de « base » en versant une cotisation spécifique. Pour en savoir plus sur les ayants droit, consultez l'accord collectif - page 13 sur notre site.

Flashez ce QR Code, qui renvoie vers la page « Prévoyance » sur notre site



Les couvertures

La couverture de « base » est financée par l'employeur à hauteur de **50% minimum** de la cotisation totale.

Gratuité totale pour les salarié.es

1. En contrat d'apprentissage ou en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois
2. En cumul d'emplois dans plusieurs établissements si leur salaire global est inférieur au SMIC,
3. Dont le salaire est inférieur à 399 € en 2021

Les couvertures optionnelles

Elles sont au nombre de trois options, dénommées « Option 1 », « Option 2 », « Option 3 » qui interviennent lors de dépassements du prix fixé par la Sécurité Sociale, dans la limite des frais réels. Certains établissements ont décidé de financer à 50% non seulement la couverture de « base » mais aussi l'option 1 ou parfois l'option 2.

Cotisations pour les retraités, invalides L'évolution des cotisations pour les retraités ou les invalides est encadrée pendant 4 ans. Tous les détails sur notre site internet.



Pour connaître les différents « options » du tableau général des garanties santé ou encore les différentes cotisations, flashez le code et rendez-vous sur notre page dédiée en ligne.



LA PREVOYANCE, complément de salaire en cas de maladie

Le régime collectif de prévoyance d'entreprise a pour objet de compléter les prestations servies par les régimes obligatoires en cas de décès et d'arrêt de travail, pour incapacité ou invalidité.

Tout accident ou maladie entraînant un arrêt de travail donnant lieu à prestations complémentaires doit être déclaré par écrit par l'établissement à l'organisme assureur, au moyen du formulaire mis à disposition.



Quelques rappels importants

La subrogation est généralisée.

Votre établissement est tenu de vous reverser, sans interruption et décalage entre l'échéance de paie et le paiement opéré par la Sécurité Sociale, l'intégralité des IJSS et des indemnités complémentaires de Prévoyance reçues ou à percevoir, si vous y avez droit.

La rémunération :

C'est à votre établissement de faire cette avance de « trésorerie » quand il le peut techniquement. Rappelons que pour l'employeur il ne s'agit pas de « décaissements » supplémentaires puisque, si vous n'aviez pas été malade, vous auriez du être payé-e.

Incapacité de travail, arrêt maladie ordinaire

Plus d'un an d'ancienneté

Votre employeur ayant reçu votre avis d'arrêt de travail, vous verse dès le premier jour, à l'échéance habituelle du salaire, une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de Sécurité Sociale (IJSS) dans les conditions ci-dessous détaillées :

Ancienneté	Maintien du salaire par l'employeur à 100%	IJSS +Prévoyance
Entre 1 an et 11 ans	40 premiers jours	Environ 95% du salaire net (IJSS à 50% et le reste la prévoyance, soit environ 45%)
Au delà de 11 ans et jusque 16 ans	60 premiers jours	
Au delà de 16 ans	90 premiers jours	



Aucun jour de carence ne s'applique.
L'indemnisation au titre du maintien de salaire se fait au premier jour de l'arrêt.

Moins d'un an d'ancienneté

Votre employeur ayant reçu votre avis d'arrêt de travail et que vos droits aux IJSS sont ouverts c'est-à-dire:

- Soit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail ;
- Soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 10650 euros au cours des six mois civils précédant l'arrêt de travail.

Ancienneté dans l'enseignement privé	IJSS	prévoyance	IJSS + prévoyance
Moins de 1 mois au cours des 18 derniers mois	À partir du 4ème jour	Rien	IJSS
Entre 1 mois et 1 an au cours des 18 derniers mois	À partir du 4ème jour	Au 31ème jour d'arrêt	Environ 95% du salaire net (IJSS à 50% et le reste la prévoyance) à partir du 31ème jour

Si le ou la salarié-e n'a pas ou plus droit aux indemnités de la SS, la Prévoyance verse environ 45% du salaire.

Invalidité, Travailleur.se handicapé.e, Temps partiel pour raison de santé

Lorsque le ou la salarié.e est placé.e en invalidité et il ou elle perçoit une pension de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie versée par la sécurité sociale.

Invalidité Temporaire ou Permanente	Environ 95% du salaire net (Pension d'invalidité de la SS + Prévoyance)
Travailleur.euse Handicapé.e (RQTH) Reprise ou Poursuite à Temps partiel	Prestation complémentaire assurant 100% du salaire net
Reprise ou Poursuite à Temps Partiel Thérapeutique	Prestation complémentaire assurant 100% du salaire net

Capital Décès

Chaque salarié.e peut désigner la personne de son choix comme bénéficiaire du capital, en cas de décès. A ce capital s'ajoute une majoration pour enfant(s) « à charge ». Un enfant est « à charge » s'il a moins de 23 ans, vit sous le toit familial et n'est pas lui-même déjà rentré dans la vie active (étudiant.e apprenti.e etc...)

Capital Décès versé au bénéficiaire ou au salarié.e en INVALIDITE ABSOLUE et DEFINITIVE 	3 ANS de SALAIRE BRUT
Majoration pour enfants "à charge"	Au choix 1. Capital de 18 mois de salaire BRUT 2. Rente éducation - moins de 6 ans: 6 % du salaire net - entre 6 et 16 ans: 9 % du salaire net - entre 16 et 23 ans: 15 % du salaire net

 Si le/la salarié.e est licencié.e pour motif économique ou pour inaptitude, il/elle conserve ses droits pendant 12 mois après son départ.

Fonds Social

Chaque salarié.e en difficulté financière liée à un décès, une maladie, une invalidité, un handicap, un accident, peut bénéficier d'une aide exceptionnelle pour lui ou un membre de sa famille.

Il/elle peut s'adresser à la Commission Nationale de Prévoyance qui lui fera parvenir un dossier à remplir.
Demande à faire par mail à : fondssocial@branche-eep.org ou par courrier à Commission Sociale Branche EPP : 277 rue Saint Jacques 75240 PARIS cedex 05



LA PORTABILITE DES DROITS, le maintien des droits après le départ de l'établissement

Le ou la salarié.e continue à bénéficier des garanties de la **Prévoyance** complémentaire et de la **Mutuelle santé** après son départ de l'établissement s'il/elle est indemnisé.e au chômage suite à un licenciement économique, une rupture conventionnelle, la rupture ou fin d'un CDD. Elles sont maintenues pendant la durée d'indemnisation au chômage, mais sans pouvoir dépasser 12 mois (ou la durée du dernier contrat si celui-ci était inférieur à 12 mois).

Pour des informations complémentaires ou des précisions sur les prestations, rapprochez vous de votre secrétaire académique de la CGT Enseignement privé ou envoyez un mail à

sante@cgt-ep.org

ALTERNANTES ET STAGIAIRES : LA NOUVELLE COURSE D'OBSTACLES POUR ENTRER DANS L'ÉDUCATION NATIONALE



Il de plus en plus difficile de rentrer dans l'Éducation Nationale avec un contrat stable. Les prochaines générations qui vont entrer dans le métier subiront les conséquences des dernières réformes. Au menu : surcharge de travail, précarité, flexibilité et injonctions contradictoires.

Depuis 2013, les étudiant-es qui se présentent aux concours de l'enseignement ont le choix entre passer un master disciplinaire ou un master MEEF (Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation).

Peut-être avez-vous rencontré dans vos établissements des étudiant-es de master 2 n'ayant pas encore le concours, côtoyant d'autres Master 2 eux-mêmes lauréat-es d'un concours externe, puisque les lauréat-es des sessions de 2021 doivent valider le concours et leur année de Master 2.

En effet, la session 2021 était la dernière version du concours telle que certain-es d'entre nous l'ont connue.

Désormais, le concours se déroule en fin de Master 2 et la validation l'année suivante. Première différence, les lauréat-es ne seront plus des étudiant-es lors de leur année de stage.

La raison invoquée par le ministère pour justifier ce recul du concours est « l'attractivité ». Petite remarque personnelle, si quelqu'un peut m'expliquer le rapport entre le recul du concours et l'attractivité du métier d'enseignant-e, qu'il n'hésite pas à se manifester... D'autant plus que la situation des étudiant-es en M1 et M2 ne s'est pas améliorée...

L'étudiant-e de M1 (semestres 1 et 2 de sa formation) a donc la possibilité de suivre un contrat d'alternance (rémunéré 865 € brut par mois) avec le rectorat mais seulement 12 mois sur les 2 ans que dure le master, pour une quotité de service équivalente à un tiers-temps. Tou·tes les étudiant-es ne signent pas ce contrat, les rectorats disposant d'un nombre limité de contrats à faire signer.

Cette année, tous les postes d'alternant-es n'ont pas été pourvus... Il est peut-être trop tôt pour en tirer des conclusions mais il semblerait que les étudiant-es aient autant de mal que nous à percevoir « le génie » de la réforme de notre ministre.

Lors de l'année de M2 (semestres 3 et 4), l'étudiant-e devra parallèlement réussir le concours et obtenir son Master 2. Deux échéances décisives la même année qui exigent une charge de travail très importante. Comment feront les étudiant-es précaires qui devront travailler pour payer les factures ?

Lorsqu'ils ou elles seront lauréat-es du concours, les alternant-es deviendront stagiaires à temps plein en classe et continueront à suivre une formation (généralement en ISFEC pour le privé). Celles et ceux qui n'ont pas choisi la voie de l'alternance devraient, théoriquement, avoir un temps partiel lors de leur année de validation.

In fine, quelle que soit la voie choisie par l'étudiant-e, nous pouvons déjà constater, que durant les 3 années que dureront son master et sa titularisation, la charge de travail nécessaire à sa réussite sera considérable pour une rémunération à l'arrivée de... 1827,55 €. Brut !

Développer le surmenage avant même l'embauche des nouveaux enseignant-es est-ce une méthode pour rendre le métier « plus attractif ? »

La logique de cette réforme est bien évidemment financière, il est évident que ces étudiant-es pourront servir à remplacer les titulaires absent-es. Cette réforme s'inscrit dans une volonté d'ajuster les ressources humaines dans un objectif de réduire les budgets. Ne doutons pas également que nombres d'étudiant-es choisiront de faire des remplacements pour entrer dans le métier en espérant la titularisation par les concours internes. N'oublions pas que les postes offerts aux concours sont en baisse constante depuis l'arrivée du ministre rue de Grenelle.

Enseigner est un métier qui s'apprend ! Le ministère compte envoyer sur le terrain des étudiant-es insuffisamment préparé-es, sous payé-es en comptant sur l'aide d'autres enseignant-es débordé-es et eux-mêmes sous payé-es. La CGT Enseignement privé continue de revendiquer un concours de recrutement en L3 et deux années de formation avec statut de fonctionnaire stagiaire permettant de valider un master. C'est la meilleure façon de préparer réellement à l'exercice du métier d'enseignant-e et d'en permettre l'accès au plus grand nombre dans des conditions dignes et acceptables.

Bertrand PSAUME
Académie de Montpellier



Négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes : les obligations de l'entreprise

En France, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est acquise en droit depuis la loi Roudy du 13 juillet 1983. Cependant, malgré de nombreux progrès législatifs et réglementaires, dans les faits, elle reste un objectif à atteindre. Pour ce faire, la législation a fait de la négociation collective l'élément central pour engager les entreprises sur ce sujet. Le Groupe VYV vous propose un rappel des obligations de l'entreprise en matière de négociation sur l'égalité professionnelle.

Les obligations inscrites dans la loi

Dans les entreprises comprenant une ou plusieurs organisations syndicales représentatives du personnel, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit engager tous les ans, ou tous les quatre ans si un accord collectif le prévoit, **une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Dans ce cadre, l'employeur doit fournir aux représentants du personnel les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle de son entreprise. L'ensemble de ces informations est rassemblé dans leur base de données économiques, sociales et environnementales.

À l'issue des négociations, **l'accord doit être déposé** sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail et un exemplaire doit être remis par l'employeur au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle, l'employeur doit déposer auprès de l'autorité administrative, **un plan d'action annuel** fixant les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre.

Les thèmes de la négociation

L'accord ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs et les actions à mettre en place pour œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle.

Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés et porter sur au moins trois des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre des domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- la rémunération effective ;
- l'embauche ;
- la formation ;
- la promotion professionnelle ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus.

Contrôle et sanctions

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action. Cependant, elles doivent prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle dans leur entreprise et les mesures nécessaires pour les atteindre.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, **l'inspection du travail contrôle l'existence d'un accord collectif ou d'un plan d'action** (qui doit être précédé d'un procès-verbal de désaccord pour les entreprises de plus de 300 salariés) ainsi que leur conformité aux dispositions légales. Dans le cas contraire, elles sont soumises à **une pénalité financière pouvant atteindre jusqu'à 1 % de leur masse salariale brute**. Cette pénalité est due pour chaque mois entier à compter du terme du délai laissé à l'employeur, et ce jusqu'à ce qu'il transmette à l'inspection du travail un accord ou plan d'action conforme. **Les entreprises peuvent également être exclues de la procédure de passation des marchés publics ou d'un contrat de concession**. Le respect de cette obligation s'apprécie alors au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché public.



Pour plus d'information, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr

LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL ... SOUS COVID

Un questionnaire a été réalisé sur le sujet par le collectif OGE (Personnels de droit privé) de la CGT Enseignement Privé à destination de toutes nos syndiquées et syndiqués de droit privé. Nous les remercions d'avoir pris le temps d'y répondre.

Sur l'ensemble des académies, un peu plus de 200 personnes ont répondu, toutes les catégories de personnels ont été représentées, la répartition étant :

- **33%** des personnels de la vie scolaire,
- **28%** des personnels administratifs,
- **21%** des ASEM.

RESULTATS :

CONCERNANT LA FONCTION :

- **88%** des personnels sont globalement satisfaits de leur poste ;
- **66%** trouvent leur travail utile ;
- **35%** admettent ne pas connaître leur strate de rattachement.
- **59%** aimeraient changer de poste ou évoluer professionnellement ;
- **54%** soulignent qu'ils-elles disposent d'outils nécessaires et d'un poste de travail confortable.

Dans l'ensemble, le personnel est majoritairement satisfait de son poste. C'est déjà un bon point. Par contre, un élément inquiétant est qu'un tiers d'entre eux ne connaît pas sa strate de rattachement, c'est pourtant ce qui détermine une grande partie du salaire. Cette information se trouve sur la fiche de paie, c'est une obligation.

CONCERNANT LE SALAIRE :

- **87%** des personnels ne sont pas satisfaits de leur salaire
- **58%** affirment que les critères d'augmentation salariale ne sont ni clairs, ni équitables.

La plupart ne s'estime pas suffisamment rémunérée, ce qui n'est pas un scoop, mais le sondage le confirme ! Nos « partenaires sociaux » ont signé un accord sur 1% d'augmentation de salaire, malgré une inflation de 2,8%. Il faut donc se battre pour obtenir des augmentations salariales en NAO dans les établissements, pour le local, et batailler pour revoir les grilles salariales, scandaleusement basses !

CONCERNANT LE CLIMAT DANS L'ÉTABLISSEMENT :

- **63%** disent avoir été victimes de harcèlement, qu'ils peuvent obtenir de l'aide de la part de leurs collègues, mais sans que de véritables solutions soient apportées à leur problème ;
- **49%** signalent des iniquités de traitement des personnels et affirment que la reconnaissance de leur travail est liée à la position hiérarchique dans l'établissement.

Bien que le personnel se sente bien dans sa fonction, il doit subir des « chefaillons » qui instaurent parfois un

climat délétère. N'oublions pas que le harcèlement est puni par la loi. Le faire reconnaître est une lutte de longue haleine, mais il faut le faire. Nous avons obtenu des victoires dans ce domaine.

CONCERNANT LA CRISE DU COVID :

- **68%** précisent que leur travail s'est intensifié ;
- **65%** se plaignent de travailler toujours dans l'urgence ;
- **61%** affirment que leur travail a eu une incidence sur leur santé ;
- **67%** avancent qu'ils n'ont pas eu accès au télétravail ;
- **68%** affirment que leur environnement de travail s'est dégradé.

La dégradation des conditions de travail en temps de pandémie est confirmée par ce sondage. Ce n'est pas qu'une impression, c'est une réalité, avec notamment, le travail dans l'urgence (merci J-M.B pour les annonces de dernière minute, depuis des mois !) ou le stress lié aux conditions sanitaires.

L'état de santé du personnel se dégrade et cela va se répercuter dans les années à venir. Beaucoup de questions se posent : combien de temps vont-ils tenir le coup ? Quelle reconnaissance auront-ils ? Comment évoluera leur état moral et physique ?... L'avenir nous le dira...

ANALYSE

(Pour plus d'informations
flashez le QR code ci-dessous)

Ce questionnaire a mis en évidence la méconnaissance des personnels OGE concernant :

LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (CC EPNL)

Vous trouverez sur cette page, tous les renseignements concernant votre classification.



LE QUATRE PAGE SANTÉ ET LA PRÉVOYANCE,
PLACÉ EN INSERT AU CENTRE
DE CE NUMÉRO DU TRAIT D'UNION

BIEN CONNAÎTRE SES DROITS,
C'EST AUSSI MIEUX SE DÉFENDRE !

GRÈVE DES AESH DANS LE 94 : LA CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ MOBILISÉE !

Depuis le 10 janvier 2022, les AESH du Val-de-Marne sont en grève illimitée. Ces personnel·les sont parmi les plus précaires de l'Éducation nationale, avec une rémunération de 728€ par mois, sous le seuil de pauvreté. Sans véritable statut, sans réelle formation, ces personnel·les qui accompagnent les élèves en situation de handicap ne bénéficient d'aucune considération de la part du ministère.

Dans ce contexte déjà tendu, la direction académique du Val-de-Marne a mis de l'huile sur le feu en cherchant à leur imposer des avenants à leurs contrats, augmentant d'une heure leur temps de travail sans aucune compensation financière, et leur imposant les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL), dispositifs qui les amèneraient à travailler dans plusieurs établissements, auprès d'élèves différent·es, ce qui constituerait une détérioration de leurs conditions de travail comme des conditions d'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Rassemblé·es en Assemblée Générale le 7 janvier

dernier, avec les syndicats FSU, CGT, FO et SUD, ils et elles ont voté une grève illimitée avec pour revendications le retrait des avenants, l'abandon des PIAL, un vrai statut et un vrai salaire !

Au rassemblement devant la DSDEN 94 à Créteil, le 10 janvier, étaient présent·es des AESH de l'enseignement public mais aussi de l'enseignement privé, et notamment toute une délégation de l'espace scolaire Sainte-Thérèse de Maisons-Alfort.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, de nouveaux rassemblements sont prévus et la grève continue, faute de réponse satisfaisante de la part de la direction académique.

Une cagnotte en ligne a été mise en place pour soutenir les grévistes : tous les soutiens sont les bienvenus !

<https://www.leetchi.com/c/caisse-de-solidarite-avec-la-grève-illimitée-des-aesh-du-val-de-marne>

Alexandre CERCEY
Académie de Créteil

PETIT TOUR DES RÉGIONS : LES « VICTOIRES » DE LA CGT À AIX-MARSEILLE

La CGT Enseignement privé est dynamique sur l'académie d'Aix-Marseille.

TOUR D'HORIZON DES SUJETS DE SATISFACTION D'UNE ÉQUIPE ORGANISÉE ET MILITANTE :

1. La syndicalisation continue sa forte progression avec aujourd'hui plus de 300 syndiqué·es sur l'académie. Un travail de prospection, après un suivi des dossiers individuels, permet au Bureau Académique de contacter les potentiels adhérent·es.

2. La communication vers nos syndiqué·es s'est intensifiée avec l'envoi fréquent de newsletters et la volonté de mieux les informer (parutions au JO, mouvement de l'emploi, dates importantes, grèves et manifestations, droits des personnels, réunions des syndiqué·es, formations...)

3. L'accent a été mis sur un suivi de nos élu·es CSE et DS avec des invitations à assister aux bureaux académiques du vendredi. Nous organisons des formations spécifiques aux CSE en interne. D'une manière générale nous faisons participer régulièrement des syndiqué·es à nos bureaux académiques, afin d'impliquer les nouveaux camarades les plus motivé·es.

4. La CGT est présente dans toutes les négociations de protocoles d'accords pré-électorales, auxquelles nous sommes invité·es. La pugnacité de nos représentant·es permet de signer des protocoles les plus favorables possibles aux personnels des établissements. Nous en profitons pour tracter massivement dans les établissements afin de donner à la CGT une plus grande visibilité.

5. En commission académique de l'emploi, le rôle prépondérant de la CGT n'est plus à prouver. Les autres organisations syndicales, les représentant·es des chef·fes d'établissement ou du diocèse se tournent régulièrement vers nos représentant·es pour obtenir ou valider des informations. La connaissance des dossiers et des textes reste notre atout majeur.

6. Enfin les victoires dans la bataille judiciaire des heures de délégation se poursuivent avec une procédure gagnée après de longues années de luttes.

La CGT Enseignement privé est très implantée dans l'académie d'Aix-Marseille. Toutes les conditions sont réunies pour renforcer encore notre position et nos moyens d'action, en faveur de la défense des collègues !

PETIT TOUR DES RÉGIONS

ACADÉMIE DE NANTES : UN TERRITOIRE QUI SE DÉVELOPPE



La CGT enseignement privé dans l'académie de Nantes fête ses 20 ans !

Au début des années 2000, nous n'étions présent-es que dans 2 ou 3 établissements de l'académie. Nous nous sommes fait connaître et avons avancé, étape par étape. La trahison de certains syndicats lors de la bataille des retraites en 2003 nous a bien aidés et a engendré une arrivée importante de collègues venant d'autres officines.

Lors des élections CCMA de 2004, 70 % des candidat-es travaillaient dans un seul et même établissement. Aujourd'hui, nous sommes présents dans tous les départements.

Notre bureau régional, s'est renforcé en septembre 2020. Il s'est féminisé. Il s'est considérablement agrandi, s'ouvrant à tous les secteurs de notre champ professionnel (1er degré, collèges, lycées, Lycée pro, Agricole, personnels de droit privé, enseignement spécialisé...). Il a dépoussiéré sa communication avec la création d'un bulletin académique régulier, donnant des infos sur tous les secteurs et distribué à l'ensemble des salarié-es. Ce bulletin d'ailleurs est celui des personnels qui peuvent nous proposer brèves et articles sur leurs vécus. Un site internet régional est en cours de création.

Les élections de la fonction publique auront lieu en fin de cette année 2022. Au niveau national, la CGT est représentative depuis 2018 et va faire ce qu'il faut pour renforcer cela. Sur le plan régional, dans le second degré Éducation nationale, nous avons la volonté d'aller chercher un score suffisant pour obtenir un-e élu-e.

Pour le premier degré, nous n'aurons vraisemblablement

pas de scrutin régional. Nous serons peut-être les derniers à fonctionner avec des listes départementales. Merci Monsieur le Recteur !

Nous devons donc reprouver nos listes dans le 44 et le 49. Mais aussi réussir à monter des listes dans les autres départements afin de pouvoir permettre le vote CGT aux collègues. Pour cela, nous faisons appel à toutes et tous, même aux non syndiqué-es. C'est une question de démocratie.

N'hésitez pas à nous contacter pour nous proposer votre nom : academie.nantes@cgt-ep.org

Les salarié-es ne s'y trompent pas : nous ne les avons jamais trahi-es et ils-elles savent qu'ils-elles peuvent compter sur la CGT.

QUELQUES EXEMPLES DE CE QUE NOUS AVONS PU RÉALISER, PENDANT TOUTE CETTE PÉRIODE :

1. Notre lutte de 2007 à 2015 permettant la nationalisation du lycée agricole du Grand Blottereau et la fonctionnarisation sur place des salarié-es, professeur-es et de droit privé. Depuis cette première, d'autres établissements ont connu cette réalité et cela a été beaucoup plus rapide.
2. Notre fermeté pour le paiement des heures de délégation et l'établissement de fiches de paie concrétisé par les décisions du Conseil d'État nous donnant raison. Les autres syndicats qui s'en offusquaient se sont depuis précipités pour en bénéficier.
3. Notre obstination à ne jamais sacrifier les personnels de droit privés, considéré-es par les patrons comme une variable d'ajustement. Nous avons été les seul-es à écrire une proposition de convention collective. Les autres syndicats représentatifs (CFDT, SPELC et CFTC) ont corrigé les fautes d'orthographe de la proposition patronale et se sont empressés de la signer. Nous constatons d'ailleurs tous les jours le manque de formation des président-es d'associations, qui ne connaissent pas la nouvelle convention. Nous devons, partout dans l'académie, systématiquement leur rappeler leur « pauvre minimum » qu'ils doivent mettre en place.
4. La gestion des CE puis CSE est à l'avantage des salarié-es lorsque la CGT est majoritaire. Ainsi, c'est un CSE de notre académie qui est le seul à être propriétaire d'un mobil-home permettant des vacances à un coût raisonnable pour tous. C'est aussi la mise en place de chèques vacances pour les personnels de droit privé comme pour les professeurs.

ÉCOLE JEANNINE MANUEL À PARIS : LES ENSEIGNANT.ES SE MOBILISENT ET OBTIENNENT DE BELLES AVANCÉES !



L'école Jeannine Manuel est un important groupe scolaire, basé à Paris, Lille et... Londres. Pédagogie internationale et bilingue dans un établissement qui scolarise des élèves de la maternelle jusqu'à la Terminale. Nous vous proposons le retour sur plusieurs mois de lutte dans l'établissement...

RAPPEL D'UN CONTEXTE DE PROGRESSIVE DÉRIVE AUTORITAIRE DU MANGEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT CES DERNIÈRES ANNÉES.

- Depuis plusieurs années, les cas de souffrance au travail, burn-out, départs volontaires d'enseignant-es se sont considérablement développés dans cet établissement et ont d'ailleurs abouti à une enquête de l'inspection du travail et l'audit de plusieurs cabinet d'experts sur les risques psycho-sociaux, particulièrement accablant sur les pratiques managériales de notre direction et ses conséquences délétères sur la santé de nombreux personnels.

- Malgré ceux-ci, aucune mesure efficace n'est mise en place par la direction, et de très nombreux enseignants continuent d'alerter chaque semaine les élus CSE et DS sur un management vertical, ne laissant pas la place à la concertation des équipes, qui se ressentent comme de simples exécutants d'innovations pédagogiques prise sans aucune concertation préalable, et une liberté

pédagogique - pourtant fondement de notre statut d'enseignant - de plus en plus mise à mal.

- L'élément déclencheur : l'instauration de visites d'observation de classes en interne, menées par des directeurs et coordinateurs nommés par la direction.

DE LONGS MOIS DE NÉGOCIATIONS, TOUTES SOLDÉES PAR DES ÉCHECS.

Depuis plus de 3 années, les élus et DS ne comptent plus les échanges de mails, les rencontres avec la direction, les très nombreuses réunions de CSE et de CSSCT lors desquelles ils tentent de l'alerter et de trouver conjointement des solutions. Si quelques petites mesures concernant la prévention tertiaire des risques psychosociaux sont prises, elles restent toutes sans effet, puisque l'aspect prévention primaire (la plus importante car s'attaquant aux causes des problèmes) est totalement laissé de côté. Concernant le manque de concertation des équipes dans les innovations pédagogiques, toutes les tentatives de négociations ou même de compromis échouent systématiquement. La direction n'a de cesse de nous réaffirmer le fonctionnement vertical de toute prise de décision, même d'ordre pédagogique, au mépris notamment du Code de l'Éducation en vigueur et valable également dans les établissements privés sous contrat. De nombreuses négociations se concluent par une

invitation à quitter l'établissement à qui s'opposerait à ce fonctionnement.

LA CRÉATION D'UNE INTERSYNDICALE...

Début octobre, les Délégué·es Syndicaux de l'établissement alertent conjointement les responsables académiques ou nationaux de leurs organisations respectives qui décident la création d'une intersyndicale et demandent audience au Directeur des ressources humaines ainsi qu'au Doyen des Inspecteurs de l'Académie de Paris

...REÇUE AU RECTORAT DE PARIS LE MERCREDI 24 NOVEMBRE 2021

Le mercredi 24 novembre, M. Pierre, Directeur des ressources humaines et M. Jury, Doyen des IA-IPR de l'académie de Paris reçoivent des représentants de l'intersyndicale. Si ceux-ci affichent leur désapprobation quant au manque de concertation des équipes enseignantes concernant les innovations pédagogiques, et souhaitent interroger la Division des affaires juridiques du Rectorat concernant la conformité ou non de ces visites de classes en interne, ils les voient d'un bon œil s'il elles sont menées « en bonne intelligence » entre toutes les parties concernées. M. Pierre et M. Jury s'engagent à apporter une réponse claire à l'intersyndicale avant les congés de Noël quant à la légalité de cette nouvelle pratique ainsi que sur les RAT et les IMP.

LA DÉCISION DE DÉPOSER UN PRÉAVIS DE GRÈVE POUR LA JOURNÉE DU 7 DÉCEMBRE

Informés de l'entretien au rectorat, les enseignant·es consultés lors de 6 réunions organisées en visio expriment leur souhait de suivre les élu·es dans leurs propositions de déposer un préavis de grève pour la journée du mardi 7 décembre.

3 RÉUNIONS DE NÉGOCIATIONS QUI NE CONVAINQUENT PAS LES ENSEIGNANTS :

LA JOURNÉE DE GRÈVE DU 7 DÉCEMBRE

44 enseignants et 2 personnels administratifs sont déclarés grévistes.

A 10h30, la quasi-totalité des grévistes rejoint l'assemblée générale réunie en présentiel et en visio. Après 2h d'échanges riches et productifs, qui convergeant tous vers les mêmes constats qui ont conduit à ce préavis de grève, elle discute et vote la suite à apporter à ce mouvement :

- L'élaboration de deux lettres ouvertes signées par l'ensemble des professeurs volontaires, l'une à destination du DRH et Doyen des IA-IPR, la seconde à destination de la direction,

- La rédaction d'un courrier à destination de l'Association des parents d'élèves afin de l'informer des causes de la grève afin qu'elle puisse avoir la version des deux parties, et non pas uniquement celle de la direction,

- L'engagement de nous réunir régulièrement (de façon mensuelle ou bi-trimestrielle) en présentiel et/ou en

visio afin de garder ce lien inter disciplines/niveaux qui nous manque tant dans l'établissement (compte tenu de l'organisation en 3 sites géographiquement éloignées et des salles des professeurs par matière). L'objectif sera d'échanger sur les succès et échecs des innovations pédagogiques et d'aborder bien sûr tout problème d'ordre collectif afin que les élus les évoquent lors de leurs réunions avec la direction et puissent tenter d'y apporter des solutions.

16H : ULTIME RENCONTRE AVEC LA DIRECTION :

Retour sur les derniers points d'achoppement du préavis et nouvelles demandes issues de l'assemblée générale des grévistes

UN ENGAGEMENT DE L'APE À INFORMER DES FAMILLES EN DEMANDE SUR LES MOTIVATIONS DES GRÉVISTES

L'APE (Association des Parents d'Élèves) s'engage à relayer les principales revendications de notre préavis de grève à leurs relais sur les différents sites de l'école, afin de répondre aux éventuelles interrogations des parents quant aux raisons de ce mouvement de grève.

MERCREDI 12 JANVIER 2022 : NOUVEL ENTRETIEN AU RECTORAT

M. Pierre et Jury, comme ils s'y étaient engagés en novembre, reçoivent à nouveau l'intersyndicale afin d'exposer les retours qu'ils ont reçus de la Division des affaires juridiques du Rectorat. Ayant certainement pris connaissance des rapports d'expertises sur les RPS (Risques Psycho-sociaux) à l'EJM, nos deux interlocuteurs se montrent davantage réceptifs aux problèmes exposés.

- **Sur les visites de classes**, M. Pierre et M. Jury expliquent que le chef d'établissement de l'EJM a revu sa position. Les visites n'auront désormais plus de caractères obligatoires. Il n'a cependant pas fait mention de la demande des enseignants (et de leurs représentants) d'obtenir que ces visites n'aient exclusivement lieu qu'à la demande de l'enseignant, afin de ne pas mettre ce dernier dans une position de refus.

- **Sur les IMP**, M. Pierre et M. Jury expliquent que le directeur s'engage à communiquer à l'ensemble des collègues la répartition de ces heures.

- **Sur l'annualisation du temps de travail** illégale mais pratiquée à l'EJM, il n'a été seulement fait mention que de la surcharge de travail engendrée suite au passage à des séances de cours de 45mn (ateliers générant du travail supplémentaire). M. Pierre et M. Jury se montrent inquiets quant au respect de la quotité horaire par disciplines.

La mobilisation des organisations syndicales, avec les personnels, aura donc porté ses fruits et permis de mettre un frein à la toute puissance de la direction de l'établissement.

Nous devons néanmoins rester très vigilants et conserver l'unité qui a fait notre force dans ce combat pour une meilleure qualité de travail des personnels.



Découvrez le régime de protection sociale des personnels enseignants de l'Enseignement Privé

AG2R LA MONDIALE propose des
régimes prévoyance et santé pour :

- les chefs d'établissement,
- le personnel enseignant,
- les salariés.

Retrouvez vos garanties
sur www.ag2rlamondiale.fr



00002720-220124-01 - © Getty Images - AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale -
Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270.



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain