

LE BUREAU ACADÉMIQUE, COMPOSÉ DE 7 MEMBRES, JOUE UN RÔLE ESSENTIEL DANS LA GESTION ET L'ANIMATION DU SYNDICAT AU NIVEAU DE L'ACADÉMIE DE LYON.

Avec 3 co-secrétaires, 1 trésorière et un co-trésorier, **chaque membre apporte son expertise**, les enseignant-es comme les personnels OGEC spécialisé-es en droit privé. Les réunions mensuelles permettent de suivre l'évolution des dossiers et d'assurer une bonne communication au sein du bureau, tout en offrant un espace de discussion pour les enjeux des 150 adhérent-es. L'assemblée statutaire syndicale annuelle constitue également un moment fort pour valider les actions réalisées et envisager de nouvelles perspectives de développement pour l'académie. **Il est encourageant de voir que le nombre de syndiqué-es continue de croître progressivement**, signe d'un engagement actif et d'une reconnaissance de nos activités.

CEPEC ET DÉSILLUSION

Passée la joie de la réussite aux concours de l'enseignement privé du second degré, c'est le début du parcours du combattant pour les nouveaux stagiaires de l'académie de Lyon qui découvrent les rouages de leur institut de formation pour l'année, le fameux CEPEC (Centre d'Études pédagogiques pour l'Expérimentation et le Conseil), institut de formation de l'enseignement catholique.

Selon le concours et l'expérience, il existe plusieurs parcours de formation : mi-temps + formation au cepec ou temps plein + des journées de formation à suivre à Craponne. Et c'est là que les abus commencent, et avec eux la maltraitance des stagiaires. D'abord, l'éloignement de Lyon (11 km de la place Bellecour, 40 mn de transport en commun aux heures de pointe qui peuvent facilement faire 2 à 3 h de transport par jour) crée de la fatigue à des stagiaires aux affectations dispersées dans le Rhône, la Loire et l'Ain. Ensuite, la charge de travail est considérable, inadaptée et stressante pour une année à gros enjeu.

Aucun aménagement proposé non plus aux enseignant-es stagiaires malades et/ou handicapé-es. Si le CEPEC s'affirme « particulièrement sensible à toute personne en situation de handicap », la pratique a montré le refus du CEPEC d'aménager ses parcours pour les stagiaires en situation de handicap. On aurait pu croire que cinq années après la pandémie de Covid-19 des cours en ligne auraient été dispensés.

Réponse à une demande d'aménagement : « Certes, nous comprenons les difficultés que vous mentionnez. Mais elles ne sont pas strictement relatives à vos activités à venir au CEPEC-ISFEC [...] . Il est donc attendu de tous que vous effectuiez l'ensemble de vos obligations d'enseignant-e-stagiaire cette année »

Abusant d'une autorité selon laquelle son pouvoir de validation de l'année de stage serait d'une importance capitale, oubliant les cas particuliers auxquels tout établissement d'enseignement doit pouvoir s'adapter et montrant une attitude absolument opposée aux principes d'inclusivité, le CEPEC contribue donc à rendre l'année de stage encore plus éreintante qu'elle ne devrait l'être. Au vu des conditions en vigueur les stagiaires en arrivent même à se poser la question de l'intérêt d'avoir obtenu le concours et dissuadent des maîtres auxiliaires.



MAÎTRES DÉLÉGUÉ·ES DU 1^{ER} DEGRÉ DANS LA LOIRE : POUR UNE RECONNAISSANCE DE NOTRE TRAVAIL !

Afin de recevoir des informations importantes sur leur contrat, salaires... les maîtres délégué·es du privé 1^{er} degré étaient convoqué·es mi-septembre dans les locaux de la DDEC à Saint-Etienne sous menace de ne plus jamais recevoir de réponse à leurs questions.

La rencontre était attendue, la salle était pleine. Dans les faits, les présent·es ont subi une réunion longue, confuse, sans réponses satisfaisantes, souvent fumeuses voire inacceptables.

Arrêtés d'affectation et contrats en retard, problème de salaires (montants, retards).

Une explication ? Des problèmes informatiques ou de réorganisation en cours ...

Pas plus de réponses aux questions individuelles qui pointent un caractère systémique des dysfonctionnements.

En septembre 2023, le nouveau cadre de gestion des maîtres délégué·es a précarisé davantage ces personnels : une grille de rémunération incompréhensible (plus d'indice, plus d'avancement automatique, ...), de simples acomptes versés en fin de mois, des contrats qui se terminent à la date des vacances, des services du rectorat qui tardent à transmettre les attestations de fin de contrat pour que France Travail puisse verser les indemnités de chômage... De plus, en cas d'interruption supérieure à

4 mois, l'ancienneté acquise pour obtenir un CDI est perdue, y compris en cas de congé maternité, alors même que les femmes sont plus de 80 % dans le 1^{er} degré !

Par ailleurs, le système d'attribution des postes demeure obscur, soumis au bon vouloir de la personne en charge du dossier. Le directeur diocésain clame même qu'un·e maître délégué·e ne peut pas exercer plus de deux années consécutives dans un établissement, au motif que « toutes les écoles doivent pouvoir bénéficier de bons suppléants » !

La coupe était pleine !

En fin de réunion, impossible de poser des questions, il fallait envoyer à minima un mail au rectorat pour régulariser des situations inacceptables !

Une feuille de contacts intitulée « Proposition de mailing liste pour les suppléant.e.s – échange et solidarité » a circulé en fin de réunion. 64 adresses récupérées sur 80 participant·es. Une enquête interne plus précise de la situation a aussitôt été élaborée.

Nous devons nous unir et nous organiser, initier la lutte pour à minima régulariser nos situations et, mieux encore, porter des revendications pour un statut plus juste et la reconnaissance du travail effectué. Ça suffit !



VIOLENCE ENVERS LES PERSONNELS DE DROIT PRIVÉ

À Lyon, les fusions d'établissements et la concurrence due à la pression démographique mettent en lumière un mode de direction et de gestion des personnels de plus en plus violent.

Depuis longtemps, nous constatons que le caractère propre, donc religieux, incite fortement au bénévolat, à la soumission face à l'autorité et également à un certain mépris de classe envers les salarié·es précaires ou de strate inférieure. Par ailleurs, cet environnement devient de plus en plus réactionnaire et sexiste. Il est aussi un autre facteur de violence : la volonté affirmée d'une certaine « rentabilité » sur la base des ratios édités par la FNOGEC et érigés en norme ou des volontés des tutelles. Doit-on rappeler le caractère non lucratif de l'enseignement privé ?

À l'association familiale Saint-Thomas d'Aquin à Oullins (69), une nouvelle affaire illustre bien ce climat délétère fait de pressions, de violences et de renversement des responsabilités.

Une assistante de vie scolaire, employée à temps partiel depuis plus de 14 ans, a récemment osé briser le silence. Pendant des années, elle a subi moqueries, humiliations et sobriquets de la part de son responsable – qui n'est autre qu'un délégué syndical CFTC. Pire encore, elle déclare avoir été agressée physiquement par un collègue (côtes cassées à l'appui) et, plus récemment, victime d'attouchements de la part d'un salarié nouvellement arrivé et travaillant dans un service support.

Le 9 mai 2025, elle décide de signaler officiellement ces faits graves à la direction. Une enquête interne est alors lancée. Mais, au lieu de protéger la salariée et de faire toute la lumière sur ces agissements, la procédure s'est retournée contre la victime elle-même. L'enquête, comme dans d'autres cas similaires dans notre académie, a connu de graves manquements et s'est avérée à charge contre la salariée : du statut de salariée en souffrance, elle est devenue harceleuse.

Malgré les alertes auprès de l'inspection du travail et notre communiqué de presse repris dans la presse locale, pour se débarrasser de cette salariée jugée dérangeante, la direction a d'abord tenté de la muter puis a fini, avec acharnement, par la licencier pour faute grave.

Ce n'est malheureusement pas un cas isolé. Quelques années plus tôt, une autre surveillante avait été « mise au placard » et harcelée moralement par un responsable de vie scolaire sur un autre site. Là encore, c'est la victime qui avait fini par être désignée comme fautive.

Sur notre académie, les plaintes et témoignages de salarié·es commencent à être nombreux.

Saint-Thomas d'Aquin est un exemple parmi d'autres grosses structures pour lesquelles nous retrouvons un management fondé sur la peur, les menaces, la terreur psychologique et la dévalorisation. Les salarié·es sont muselé·es, dissuadé·es de témoigner, et celles et ceux qui osent s'exprimer se retrouvent broyé·es par la machine disciplinaire.

Le nombre faisant la force, plus que jamais, soyons nombreux·euses à dénoncer voire porter plainte pour que ce type de management toxique et de gestion de nos établissements change enfin !

Nous rappelons que la CGT-EP Lyon s'insurge contre toute forme de violence faites aux salarié·es et les accompagne à chaque étape de leur combat.

