

# TRAIT D'UNION

JOURNAL DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

OCTOBRE 2025 / [www.cgt-ep.org](http://www.cgt-ep.org)



dossier

santé mentale  
des jeunes

entretien

avec Céline  
de l'agricole

zoom sur

l'académie de Lyon



# sommaire

## octobre 2025

### 4 LUTTE

- « Exigence humaine », dans un ensemble scolaire catholique bordelais
- Changement de cap, ça dérape ?  
Un processus réac. qui se normalise ?
- Rentrée 2024, nouvelle directrice...
- Saint-Spire à Corbeil-Essonnes en crise : ensemble, nous sommes plus fort-es

### 8 ACTUALITÉ

- APEL nationale : ingérence et prises de position.  
Quel est son rôle réel ?

### 9 ZOOM SUR

- CEPEC et désillusion
- Maîtres délégué-es du 1er degré dans la Loire :  
pour une reconnaissance de notre travail !
- Violences envers les personnels de droit privé

### 12 DOSSIER

- Santé mentale des jeunes : état d'urgence
- Protocole santé mentale

### 15 ULTRAMARIN

- Formation Syndicale pour la Prise de Mandat au CSE

### 17 MÉMOIRE

- Henri Krasucki, juif, résistant, déporté.

### 19 HUMEUR

- Coup d'œil dans le rétro

### 20 ENTRETIEN

- Entretien avec Céline LEVESQUE,  
formatrice en agronomie

### 22 ACTUALITÉ

- Enseigner avec l'IA

### 23 CULTURE

- Page culture



LE TRAIT D'UNION - OCTOBRE 2025  
CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ  
263 rue de Paris / Case 544

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

Directrice de publication : Barbara DANINO  
Conception graphique : Stéphane PIHET  
Maquette et mise en page : Oligrafix  
Crédits photos : source interne  
Périodicité : trimestrielle.  
Imprimerie RIVET - BP 1577 (87022) Limoges cedex 9.



PEFC  
10-31-1247

# éditorial



Alexandre Robuchon,  
*Bureau national*

À force de s'entêter à ne pas vouloir respecter le résultat des urnes, pour protéger ses amis milliardaires, Macron a conduit le pays dans une situation politique incertaine, chaotique et de blocage, dont il est le seul responsable !

Les aspirations qui ont poussé aux fortes mobilisations de septembre doivent être entendues !

Nous devons poursuivre la lutte pour une plus grande justice sociale et fiscale, mais aussi environnementale.

L'Extrême Droite reste en embuscade...

Dans l'enseignement privé, cela se traduit entre autres par les propos « décomplexés » du nouveau secrétaire général du SGEC évoquant la possibilité de dire une prière en début de cours ou l'intervention de certaines associations comme Lift, financées par le milliardaire P.-É. Stérin, et en lien très étroit avec les milieux catholiques les plus réactionnaires.

## **La vigilance s'impose !**

Un autre sujet, d'importance, qui sera développé dans ce numéro, la santé mentale des jeunes, et le manque criant de moyens !

Concernant la santé des personnels, cette année verra la mise en place de la protection sociale complémentaire à partir (théoriquement) du 1er mai 2026. C'est aussi l'accord de prévoyance, dénoncé par le collègue employeur, qui suscite de nombreuses inquiétudes. Cet accord était l'un des très rares avantages pour les enseignant-es du privé. Dossier à suivre.

Notre action syndicale sur le terrain est de plus en plus reconnue. Chaque jour renforce la CGT-EP. Nous savons et osons poser les questions qui dérangent.

Après la représentativité acquise au niveau des ministères de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire pour les enseignant-es, nous attendons les arrêtés de représentativité qui devraient être publiés en novembre, pour le cycle à venir, actant enfin la représentativité de la CGT-EP dans la branche l'Enseignement Privé à but Non Lucratif.

Les sollicitations ne manquent pas, les combats sont nombreux.

**La CGT sera toujours là pour défendre nos droits et en conquérir de nouveaux !**

## « EXIGENCE HUMAINE », DANS UN ENSEMBLE SCOLAIRE CATHOLIQUE BORDELAIS

Un des piliers du projet d'établissement de l'ensemble scolaire privé sous contrat Albert Le Grand (sous tutelle des Sœurs dominicaines du Saint Nom de Jésus) est « l'exigence humaine », comme écrit sur son site internet. Mais pas pour les agent·es !

**Les cinq bâtiments, implantés sur 5000 m<sup>2</sup>, ont tous des étages mais sans point d'eau à chaque niveau.** Les femmes de ménage doivent, donc, porter à bout de bras des seaux à travers le site et monter de nombreux escaliers. Depuis une vingtaine d'années au moins, aucun chariot n'a été mis à leur disposition pour transporter le matériel, ce qui a entraîné des problèmes de santé, pour nombre d'entre elles.

De plus, elles lavent leurs blouses chez elles, car, lorsqu'elles ont réclamé, en CSE, des frais de nettoyage, la direction leur a imposé de les laver dans la machine des serpillères ! Elles doivent s'habiller dans un petit espace insalubre, en fait une sortie de secours, seul accès vers l'extérieur en cas d'incendie, d'un

couloir donnant sur des classes où circulent de nombreux·euses élèves, enseignant·es et personnels.

Dans l'un des cinq bâtiments, il n'y a **pas d'alarme incendie** mais seulement des cornes de brume, ce qui hélas est légal mais bien insuffisant, depuis la création de l'ensemble scolaire, soit 1919 !

À trois reprises en trois ans, deux élues CSE ont demandé que le Code du travail soit respecté et que les femmes de ménage disposent d'une vraie salle de repos avec une douche et des casiers en bon état, indispensables pour leur dignité, mais aussi pour ne pas obstruer une issue de secours qui doit être accessible en cas de danger.

**Depuis deux ans, nous avons créé une section CGT qui grandit dans l'établissement ;** elle continuera à défendre les intérêts et la dignité des salarié·es, ce qui est une vraie exigence humaine.

■ Académie de Bordeaux



## CHANGEMENT DE CAP, ÇA DÉRAPE ? UN PROCESSUS RÉAC. QUI SE NORMALISE ?



### Des débuts prometteurs.

L'arrivée du nouveau chef d'établissement à la direction du Grand Saint-Grégoire (Tours), en septembre 2024, devait se faire dans les pas de son prédécesseur. La première rencontre entre directeur et équipes de l'institution semblait prometteuse.

Stagiaire pour deux ans, il s'engage dès sa première rencontre avec les enseignant·es à s'inscrire dans une bonne dynamique de travail (le coup classique !). Il affirme vouloir mener deux années d'observation et ne pas conduire de changements majeurs. Sa présence régulière en salle des professeur·es et auprès des élèves est dès lors très bien accueillie par les équipes.

### Le changement de cap

Mais la noce a été de courte durée ! En décembre 2024, à l'occasion d'une journée pédagogique, il présente le futur projet de l'établissement. Deux points font débat : l'instauration d'une tenue harmonisée (payante) et le renouveau de la communication.

Aïe ! Le caractère propre dans toute sa splendeur ! Les observations ont duré trois mois.

La tenue harmonisée devait s'appliquer aux élèves de 6<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup>, dès la rentrée 2025, puis s'étendre à l'ensemble du collège, à travers un discours tendance, de nos jours, même à droite : « l'égalité ». Cette décision n'a fait l'objet d'aucune concertation et a stupéfié l'ensemble des équipes, d'autant plus que les futures familles ont inscrit leurs enfants, sans en avoir connaissance. Suite à de vives réactions, le CE a mis en place des « déjeuners de concertation », afin d'en débattre : l'opposition au port de la tenue était majoritaire. Puis, les enseignant·es ont appris sa mise en œuvre, dès la rentrée, par un courriel adressé aux familles. Les concertations à la mode Bayrou ont donc été d'une grande inutilité, comme souvent lorsqu'elles ne vont pas dans le sens idéologique du chef.

Autre surprise, afin d'actualiser la communication de l'établissement, l'agence « Progressif Media » est retenue pour travailler sur la stratégie, le logo et l'identité de l'institution. Ce choix a suscité des inquiétudes car l'agence est hébergée dans les locaux de

Bolloré, connue pour ses campagnes de dénigrement contre Reporters Sans Frontières, investie dans la communication de candidat·es d'extrême droite (Ciotti, d'Escufon, etc.), allant jusqu'à utiliser des comptes automatisés pour diffamer des ONG et influencer le paysage politique (Médiapart).

### La rupture

Le point de rupture a été l'organisation d'une conférence obligatoire pour les élèves de la 3<sup>e</sup> à la Terminale, tenue par un prêtre — dont nous tairons le nom. L'homme d'Église est intervenu pour évoquer la vie du colonel Arnaud Beltrame, mort lors de l'attaque terroriste islamiste du 23 mars 2018, à Trèbes. Si une partie de la conférence portait sur les vertus de l'engagement, de nombreux propos ont profondément choqué les enseignant·es et les élèves. Durant sa présentation, le prêtre a enchaîné les propos prosélytes, mais surtout homophobes et complotistes, notamment envers les francs-maçons organisant des « rites sataniques » et « tirant les ficelles de l'État ».

*La tenue de cette conférence, obligatoire et sur temps scolaire, donc contraire au Code de l'Éducation, a fait réagir la CGT-EP ainsi que nos confrères et nos consœurs de la CFTC et de la CFDT, entraînant une visite du rectorat au sein de l'établissement.  
Une première dans l'académie !*

Au bout d'un an, voici le bilan : mesures controversées, absence de concertation, conférence polémique, troubles dans un établissement prêchant la cohésion et l'ouverture. Ce changement de cap est intéressant à analyser, car il est loin d'être un cas isolé en France. Les exemples de ce type se multiplient. En 2025, de plus en plus d'établissements privés deviennent le relais de sensibilités contraires aux vertus républicaines, s'appuyant sur des valeurs réactionnaires dont chacun appréciera la juste cause. Il serait peut-être temps de proposer une vraie définition de ce qu'est le caractère propre...

## RENTRÉE 2024, NOUVELLE DIRECTRICE...

**INVITÉ-ES À « FAIRE UN PAS DE CÔTÉ » AFIN DE « SAUVER » L'ÉTABLISSEMENT, IL EST ANNONCÉ, POUR LA RENTRÉE PROCHAINE, LE PROJET « COLLÈGE DU MATIN » AVEC DES COURS DE 45 MINUTES, ET DES ATELIERS DITS « LUDO ÉDUCATIFS », L'APRÈS-MIDI, SUR DES COMPENSATIONS, PAR LES ENSEIGNANT-ES ET INTERVENANT-ES EXTÉRIEUR-ES.**

Deux enseignants réagissent : Quid de la durée des cours de 55 minutes ? (Sujet « obsolète », selon la directrice). Quid du surcroît de travail pour la préparation des ateliers ? (Absence de réponse).

### Le combat commence alors en alertant la CGT.

Toute réunion relative au projet est faite après 17h, parfois de dernière minute. Absence de compte-rendu. Vote à main levée, y compris ceux qui sont à distance en visio. Quid des absent-es ? (« Ils n'avaient qu'à être là. »). Combien de mains levées ? La CGT adresse un courrier à la directrice lui rappelant les textes relatifs aux établissements sous contrat. Ce courrier sera lu, en fin de réunion, de façon expéditive, sans ponctuation, rendant inaudible, incompréhensible son contenu et la réunion se terminera par : « Fin de séance. Au revoir. ».

Les tensions entre enseignant-es s'intensifient. Les lanceurs d'alerte sont ignorés ou interpellés vive-

ment : « Pourquoi avoir prévenu les syndicats ? » .

Lors des Portes Ouvertes, les enseignant-es ont la consigne de ne rien dire aux parents (Pas compliqué, puisque nous ne savons rien !). La directrice SEULE présente, en salle, le projet. Les enseignant-es ne sont pas autorisé-es à y assister. Le Président de l'APEL s'adresse aux enseignant-es, par écrit, dénôçant des agissements non constructifs et affirmant son soutien au projet. Il démissionnera, finalement, en mai !

La directrice continue SEULE le projet : nous découvrons, sur le site du collège, l'annonce du «collège du matin», puis plus tard, un article dans le journal Sud Ouest annonçant ce même événement... jusqu'à 15h ! Ce qui vaut quelques railleries de parents. Aucun courrier adressé aux familles. Aucune présentation claire adressée aux enseignant-es !

Le syndicat ne cesse d'alerter : le rectorat intervient, dans l'établissement, pour un contrôle administratif.

Lors de celui-ci, un camarade CGT remet, aux inspecteurs, un courrier de la CGT.

Lors d'entretiens individuels organisés par la directrice, les enseignant-es récalcitrant-es sont invité-es à trouver un nouvel établissement, pour la rentrée prochaine.

Au début de l'été, la CGT adresse un nouveau courrier au rectorat, pour sensibiliser sur le projet à venir. Nous apprenons le départ de nombreux élèves...

### Fin juillet : nous apprenons la démission de la directrice !

La nouvelle directrice confirme le retour à des cours de 55 minutes, réduit les plages horaires des ateliers (à compter de 15h, 3 jours/semaine) qu'elle doit organiser car rien n'est fait ! Avec la CGT à nos côtés, nous avons gagné cette bataille. La vigilance doit cependant demeurer.

■ Pascal Courtiau,  
académie de Poitiers



## SAINT-SPIRE A CORBEIL-ESSONNES EN CRISE : ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORT·ES



*Depuis le 3 juillet 2025, notre délégué syndical et un collectif de salarié·es de l'Institution Saint-Spire se sont mobilisé·es pour dénoncer une situation devenue intenable.*

Management brutal, souffrances psychologiques, silences complices : trop, c'est trop. Les conditions de travail se sont dégradées au point de mettre en péril la santé mentale, la motivation et le bien-être des personnels.

Dès l'arrivée du chef d'établissement, les témoignages de mal-être se sont multipliés. Les alertes ont été transmises au rectorat et à la DDEC. Face à l'urgence et à l'absence de réponse concrète, un collectif s'est formé, le 3 juillet 2025, immédiatement après la journée pédagogique. En signe de protestation forte et solidaire, 37 collègues ont renoncé à leur fonction de professeur·e principal·e, refusant de cautionner un système oppressif et destructeur.

La DDEC, les services de santé au travail, la cellule psychologique et le rectorat ont été saisis. Un préavis de grève a été déposé, accompagné d'une demande claire et non négociable : le départ immédiat du chef

d'établissement. Cette mobilisation, exemplaire par sa détermination, sa cohésion et son courage, a permis d'obtenir des avancées concrètes et significatives :

- **La mise en retrait du chef d'établissement, avec l'assurance qu'il ne reviendra pas**
- **L'ouverture d'une enquête administrative sur les dysfonctionnements signalés**
- **La mise en place d'une cellule de crise, pour accompagner les personnels, dans cette période de transition**

Ce mouvement collectif témoigne de la force de l'unité face à la souffrance au travail. Il rappelle que la dignité, le respect et la sécurité psychologique ne sont pas des privilèges, mais des droits fondamentaux.

À Saint-Spire, les salarié·es ont refusé de se taire, ont osé dire non, et ont montré qu'ensemble, nous sommes plus fort·es. Leur mobilisation est un exemple inspirant pour toutes les communautés éducatives confrontées à des situations similaires.

■ Académie de Versailles

## APEL NATIONALE : INGÉRENCE ET PRISES DE POSITION. QUEL EST SON RÔLE RÉEL ?

**TOUT LE MONDE CONNAÎT L'APEL POUR SON RÔLE DE PROXIMITÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES.**

*Des parents s'investissent au près de l'école de leurs enfants et consacrent bénévolement de leur temps pour aider au financement de projets pédagogiques via des ventes diverses, organisent des événements ou participent aux conseils de classe dans le second degré.*

Localement, leur présence est perçue comme un soutien aux équipes car leurs actions et leur investissement aident à faire vivre les établissements. L'APEL est la seule association de parents d'élèves affiliée à l'enseignement catholique, tel qu'inscrit dans leurs statuts : « L'Apel est un mouvement apolitique et non confessionnel, libre et constructif ; il soutient le caractère propre de l'Enseignement Catholique. ».

Une immense majorité des familles y sont donc affiliées, représentativité confortable car unique : il n'y a pas d'élections de parents d'élèves comme dans le public. Cette absence de pluralité devient problématique, ces derniers temps, au regard des prises de position de l'APEL nationale, notamment sur l'EVARS.

**En décembre 2024, l'APEL nationale et le SGEC co-signent un texte remettant en cause le projet de programme.**

L'APEL, normalement plutôt discrète, sort du bois et s'inscrit dans un discours proche des milieux réactionnaires refusant la mise en oeuvre de l'EVARS tel que prévu. Il faut lire entre les lignes, quand l'APEL et le SGEC parlent « d'influence idéologique », c'est du refus d'aborder la question du genre et des personnes LGBTQUIA+ dont

il est question.

L'APEL souhaite aussi associer davantage les parents dans l'enseignement de l'EVARS, dans un déni total des chiffres sur les violences faites aux enfants, notamment intrafamiliales. Par cette ingérence dans la pédagogie et sa prise de position sur les programmes officiels de l'éducation nationale, l'APEL est totalement sortie de son rôle. Sa vision traditionaliste et conservatrice de l'EVARS est voulue et cautionnée par leur nouvelle présidente : Hélène Laubignat. Mme Laubignat, il faut le rappeler, était présidente de l'APEL à Jean-Paul II, Compiègne, pendant la période où les équipes ont souffert de censure de la part de leur direction : interdiction de parler d'homosexualité ou d'IVG en classe au nom de la « morale chrétienne » (Cf article Elodie Martre, TU octobre 2024) . Elle s'est alors inscrite en soutien de la direction et de l'OGEC de l'établissement. L'OGEC est aujourd'hui condamnée par les prud'hommes pour licenciement abusif et harcèlement moral d'un directeur adjoint qui n'avait pas, à l'époque, cautionné les prises de position de la direction.

**Cette nomination dans un tel contexte peut donc sembler étonnante...**

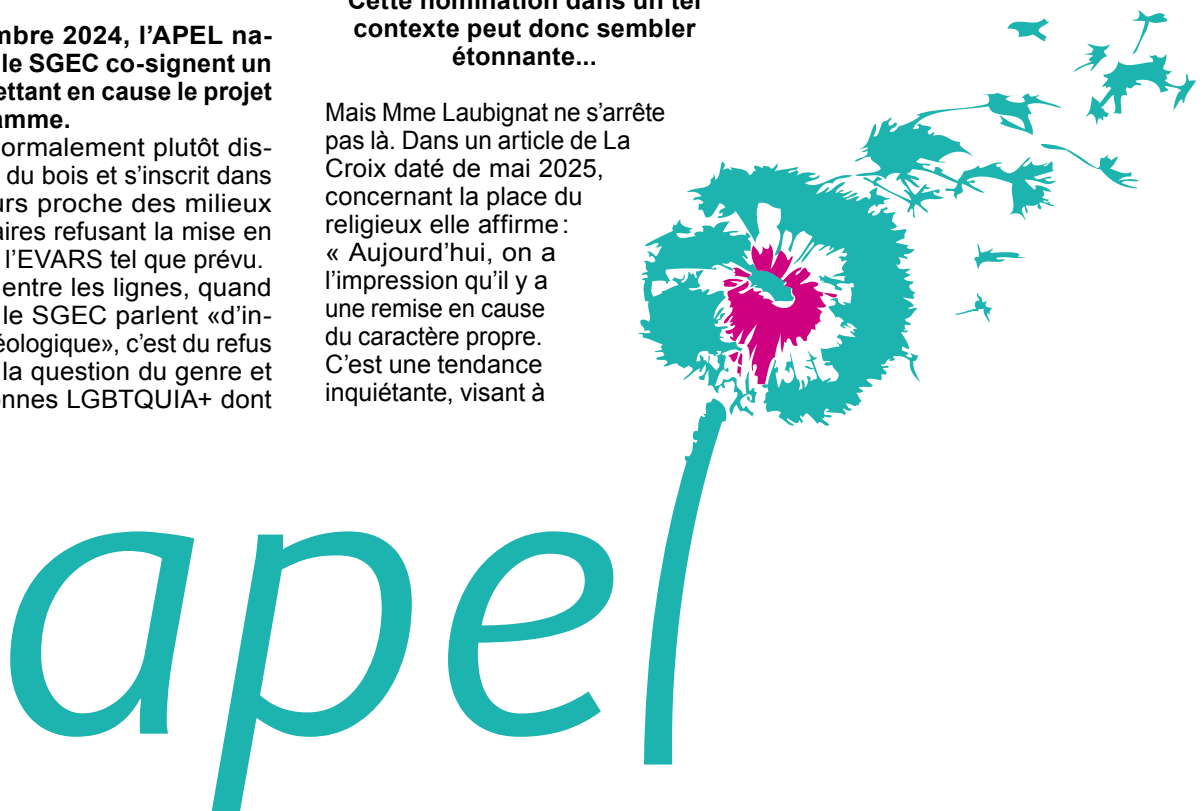
Mais Mme Laubignat ne s'arrête pas là. Dans un article de La Croix daté de mai 2025, concernant la place du religieux elle affirme : « Aujourd'hui, on a l'impression qu'il y a une remise en cause du caractère propre. C'est une tendance inquiétante, visant à

invisibiliser toute expression du projet chrétien des établissements catholiques. Or, les parents ne choisissent pas l'enseignement catholique par défaut. Ils cherchent une cohérence éducative, une vision humaniste de la personne. »

Au vu des déclarations de rentrée de Guillaume Prévost, l'APEL et le SGEC sont clairement sur la même ligne, cautionnant les dérives au nom du caractère propre et éludant totalement le fait que les établissements sous contrat fonctionnent majoritairement sur des dotations publiques.

Là encore, l'élément de langage « caractère propre », que seul l'enseignement catholique sait définir et toujours à son avantage, est utilisé comme refuge pour justifier les prises de liberté sur l'application des programmes et le prosélytisme. Est-ce donc bien le rôle de l'APEL de se prononcer sur ces sujets et de remettre en cause les instructions officielles ? Pour le SGEC c'est un excellent soutien, pour les enseignant-es qui souhaitent simplement exercer leur métier sans pression de la part de l'enseignement catholique, beaucoup moins.

■ Académie de Rennes



## 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<sup>ER</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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.**



# dossier

## SANTÉ MENTALE DES JEUNES :

### ÉTAT D'URGENCE OU QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE ET EN PARTICULIER LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS NE SE DONNENT AUCUN MOYEN D'AGIR...

*Les faits dramatiques, sordides et criminels se répètent dans nos lycées. Souvent la santé mentale des jeunes agresseurs vis à vis des collègues ou de leurs pairs est mise en cause.*

**Pourtant c'est surtout auprès d'eux-mêmes que la violence extrême se retrouve chez des jeunes en souffrance**, en instabilité psychique, psychologique ou psychiatrique. Les principaux troubles psychiques sont par ordre d'importance : l'anxiété, la dépression, les auto-agressions, les troubles du comportement alimentaire, les troubles psychotiques, le trouble borderline, les addictions, les troubles de conduite.

Depuis 2017, la santé mentale des jeunes se dégrade avec, entre autres, comme indicateur, les tentatives de suicide (qui ont doublé notamment chez les filles).

L'étude « EnClasse » (Santé Publique France) montre une dégradation de l'état psychologique des ados entre 2018 et 2022 :

- **50%** disent éprouver des difficultés à s'endormir, nervosité, irritabilité, mal de dos
- **25%** un sentiment de solitude
- 1/7 présente un risque de dépression (22% chez les filles contre 7% chez les garçons)
- **25%** ont eu des idées suicidaires sur l'année écoulée
- 1/10 dit avoir fait une tentative de suicide (+ 570% entre 2007 et 2022 pour les filles entre 10 et 19 ans)

**Les causes sont multifactorielles** : facteurs hormonaux, psychologiques (ruminations négatives), sociaux comme la rupture des liens familiaux, pression scolaire, discriminations, réseaux sociaux, perception

pessimiste de l'avenir, guerres, réchauffement climatique, individualisation et sélection des parcours dès le plus jeune âge, hiérarchisation des savoirs, des filières d'enseignement et des compétences associées, défiance et manque de confiance des adultes/ jeunes, inégalités nationales et internationales, violences en tout genre, et enfin le manque d'un projet politique commun, structurant, rassembleur, émancipateur, égalitaire et permettant de vivre dans un monde écologiquement acceptable...

Les augmentations constatées sont aussi le résultat de la libération de la parole.

#### L'éducation nationale et les établissements privés défaillants

Constats : 1 psychologue scolaire pour 1800 élèves, 1 infirmière ou infirmier scolaire pour 1200 élèves, une attente de plus d'un an pour avoir un diagnostic dans un CMP (Centre Médico-Psychologique) et encore plus longtemps pour une prise en charge. Des détectations/repérages précoces assurés par les Maisons Des Ados (123 en France/100 000 jeunes accueilli-es/an en moyenne) et plus par les services de pédopsychiatrie en défaillance de personnel.

Dans nos établissements privés, la non obligation de se doter des services de professionnel·les de santé ou de générer des partenariats conduit à des drames ou pire, des crimes. Ils sont générés soit par des jeunes dont la santé mentale est défaillante ou encore plus grave, par des adultes malades voire « déviants », en responsabilité.

Et que dire des conséquences sur les professionnel·les dans les écoles, collèges et lycées qui se retrouvent dans la gestion de situations ? Ils et elles n'ont pas été formé·es ou si peu, mais est-ce leur métier ? Concernant les référent·es, ils et elles ne sont que le premier maillon d'une chaîne qui se brise ou se délite dès le deuxième...

#### Et puis que dire encore du peu d'accompagnement des professionnel·les quand ils et elles sont impacté·es par les agressions.

Les cellules psychologiques d'accompagnement ne sont présentes que quelques jours et après plus rien. Les collègues doivent remplir des dossiers et des déclarations après le drame vécu. Ils et elles se retrouvent à batailler pour être considéré·es comme en accident de service plutôt qu'en arrêt de travail pour maladie... Le peu de réflexion d'un protocole de retour des collègues sur leur lieu de travail et dans les classes conduit à des angoisses et c'est nous travailleur·euses qui les accompagnons, par solidarité. C'est donc souvent la double peine : le drame vécu, l'agression et ensuite la solitude, l'isolement, la gestion individualisée des conséquences et les pertes financières sur les salaires...



## SANTÉ MENTALE DES ÉLÈVES : STOP AUX EFFETS D'ANNONCE !

*Priorité nationale, problème de santé publique... la santé mentale des jeunes est dans la liste des points abordés dans la traditionnelle « lettre de rentrée » de la ministre démissionnaire (au moment de la rédaction de cet article) Elisabeth BORNE.*

Le protocole «Santé mentale» est généralisé dans tous les établissements avec des ressources téléchargeables pour guider la mise en œuvre, sans aucune création massive de postes de psychologues scolaires, d'infirmier-ères, de médecins de l'Éducation nationale.

Aux enseignant-es, personnels de vie scolaire, on demande de repérer et prendre en charge des situations lourdes, sans temps, sans formation suffisante (1h sur la plateforme Magistère pour les enseignant-es !).

**La création d'une « équipe ressource » repose sur du volontariat non reconnu et non sur des créations de postes.**

Le risque est de multiplier les réunions et les responsabilités sans donner les conditions matérielles (décharges horaires, indemnités, formation réelle).

Le protocole demande de formaliser un circuit d'alerte clair. Mais dans les faits, il n'y a pas assez de professionnels de santé et sociaux pour assurer un suivi rapide. La responsabilité de l'alerte pèse sur les enseignant-es, qui ne sont ni formé-es ni protégé-es juridiquement pour traiter des situations lourdes. Cela peut générer de l'insécurité professionnelle : peur de « mal faire », de ne pas avoir alerté assez vite ou dans le bon cadre.

**Il est prévu un bilan annuel et l'analyse des causes**, ce qui pourrait être louable, sauf que les équipes n'ont ni le temps ni la formation pour mener des analyses de fond. Sans moyens supplémentaires, cela devient un exercice bureaucratique de plus, qui alimente la paperasse sans déboucher sur de vraies améliorations. Les causes structurelles (réformes sélectives, surcharge des classes, manque de personnels) risquent de ne jamais être reconnues officiellement.

**Enfin, derrière le discours sur le bien-être, on peut lire une volonté de maintenir la performance scolaire** et l'« employabilité future », plus que de garantir un droit au bien-être. Le risque est de transformer la santé mentale en outil de gestion des élèves, pour les rendre « plus adapté-es » au système, plutôt que d'améliorer réellement leurs conditions d'apprentissage et de vie.

## PROTOCOLE « SANTÉ MENTALE » : CE QUI EST PRÉVU POUR LE PUBLIC

**Premier degré :** Les inspecteur-rices de circonscription organisent la mise en place du protocole, présenté en conseil d'école.

Ils et elles s'appuient sur les personnels de santé et sociaux et font appel aux « personnels repères en santé mentale » formés par circonscription

**Second degré :** Le-la chef-fe d'établissement constitue une équipe ressource, en lien avec les conseiller-ères techniques sociaux et de santé. Elle rassemble personnels sociaux, de santé et personnels volontaires formés. Cette équipe élabore et adapte le protocole selon les spécificités de l'établissement

Le protocole est présenté aux instances (conseil d'administration, conseil d'école, CESCE), avec un bilan annuel évaluant son fonctionnement. L'analyse des causes récurrentes de souffrance permet de proposer des actions collectives.

### Et dans le privé ???

Et bien la question se pose car pour mettre en place



les protocoles prévus dans le BO, il faut que des professionnel-les référent-es habilité-es soient en poste. Premiers maillons d'une chaîne de détection et de prise en charge, les infirmier-ères, les assistant-es de service social ou encore les éducateur-rices spécialisé-es doivent être présent-es.

Et même si parfois, par chance ou pourrait-on dire par réel souci d'accompagner les jeunes, certains établissements ont créé des postes, l'immense majorité des établissements n'en sont pas dotés. L'argument principal servi par les directions est le manque de moyens ! Alors la transparence est à interroger sur les choix budgétaires des établissements concernant la ventilation des ressources publiques car souvent l'opacité des comptes financiers est présente, quand ils sont présentés !

### Pour la CGT-EP les revendications sont multiples :



- **de la prévention** notamment assurée par un personnel formé de type DE infirmier-ère dans tous les établissements scolaires, temps complet ou partagé entre plusieurs établissements.
- **de la détection** avec la formation des personnels repères
- **de la prise en charge** avec l'augmentation des structures et personnels dans les établissements ad hoc (CMPP, service psy jeunes,...)
- **la reprise en main** du temps scolaire vis à vis des jeunes, rythmes adaptés/ chronobiologie
- **fin de la pression scolaire** avec les effets discriminatoires des orientations par Parcoursup, suppression de cette modalité
- **la lutte contre toutes les discriminations** dans les établissements scolaires et dans la société dans son ensemble
- **réforme pour une école émancipatrice et égalitaire** fondée sur la qualité de la relation, le respect de chacun, la gratuité et la fraternité/sororité comme but commun.



## FORMATION SYNDICALE POUR LA PRISE DE MANDAT AU CSE : POUR UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES DE NOS ÉLU·ES.

Du 17 au 21 février 2025, le STEG-UTG a accueilli une formation syndicale dédiée à la prise de mandat au sein des Comités Sociaux et Économiques (CSE).

Cet événement, qui a rassemblé des enseignant·es et des personnels non-enseignant·es, a été l'occasion de renforcer les compétences des participant·es et de promouvoir l'engagement syndical dans un contexte économique et social en constante évolution.

Organisée au siège de l'UTG, à la Maison du Peuple, par le STEG-UTG, cette formation a attiré une quinzaine de participant·es, désireux·ses d'acquérir les outils nécessaires pour mieux représenter les intérêts des salarié·es au sein des CSE. Des intervenants, des délégué·es syndicaux de la CGT Enseignement Privé, expert·es en droit du travail et en relations sociales, ont abordé des thématiques variées telles que le fonctionnement des CSE, les droits et devoirs des élu·es, ainsi que les stratégies de négociation.

Les ateliers pratiques ont permis aux participant·es de simuler des situations réelles, favorisant ainsi un apprentissage interactif et concret. Les échanges ont également été riches, chacun·e partageant ses expériences et ses défis rencontrés dans son milieu professionnel.

« Cette formation est essentielle pour renforcer notre capacité à défendre les droits des personnels de l'éducation en Guyane », a déclaré l'un des stagiaires. « Elle nous donne les clés pour agir efficacement et faire entendre notre voix

dans les instances représentatives. »

En plus des aspects techniques, la formation a également mis l'accent sur l'importance de la solidarité et de l'entraide entre les personnels. Les organisateurs ont souligné que le succès des CSE repose sur une mobilisation collective et une bonne communication entre les différents acteurs.

À l'issue de cette semaine de formation, les stagiaires sont reparti·es avec une meilleure compréhension de leur rôle et de leurs responsabilités, ainsi qu'une motivation renouvelée pour s'engager dans la défense des droits des salarié·es. Cette initiative s'inscrit dans une dynamique plus large de renforcement du dialogue social dans les établissements d'enseignement privé catholiques, un enjeu crucial pour l'avenir des employé·es de ce secteur de l'éducation.

En conclusion, cette formation syndicale a été un moment fort de partage et d'apprentissage, témoignant de l'importance de l'engagement syndical dans la construction d'un avenir meilleur pour tous les salarié·es de Guyane. Le STEG-UTG continue de jouer un rôle clé dans la défense des droits des travailleuse·s, et c'est dans cet élan que nous encourageons les personnels de chaque établissement à se rapprocher de nous pour mettre en place les CSE dans le privé afin de pouvoir contribuer activement à l'amélioration de nos conditions de travail.

Rédigé par les camarades du STEG UTG



# AGRICA PRÉVOYANCE

La solution pour la protection sociale des salariés des secteurs agri, agro et affinitaire

**Depuis de nombreuses années, AGRICA PRÉVOYANCE vous accompagne ainsi que votre entreprise, en vous apportant une solution de protection sociale globale pour vous et vos proches.**

**AGRICA PRÉVOYANCE** vous apporte :

- Une couverture **prévoyance** en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès.
- Une prise en charge totale ou partielle des **frais de santé**.
- Un complément de revenus à la retraite grâce à une **épargne retraite** cofinancée par votre entreprise.
- Des dispositifs d'**épargne salariale** pour vous associer à la performance de votre entreprise.
- Des **services supplémentaires** avec un **réseau de soin** et des **prestations d'assistance** inclus dans les garanties santé

## À vos côtés, quand vous en avez besoin

Parce que dans notre secteur, les imprévus font aussi partie de la vie, nous sommes là pour vous accompagner, à chaque étape. Avec AGRICA, et en lien avec votre entreprise, vous bénéficiez d'un dispositif d'action sociale et de prévention pensé pour vous.

### Un coup dur, une difficulté passagère, un besoin d'écoute ou de soutien ?

Ensemble, nous pouvons mobiliser rapidement des aides financières, des conseils personnalisés, ainsi que des solutions locales grâce à un réseau de partenaires de proximité.

Découvrez les dispositifs qui peuvent vous accompagner : [groupagricap.com/action-sociale](http://groupagricap.com/action-sociale)

**AGRICA PRÉVOYANCE** - [www.groupagricap.com](http://www.groupagricap.com) - représente **CPCEA** (SIRET 784 411 134 00033), institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale et **CPCEA Retraite Supplémentaire**, (SIRET - 891 966 574 00016), société anonyme au capital social de 126 245 500 euros, régie par le Code des Assurances ; Membres du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n° 493 373 682) - situées au 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris et soumises au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudential et de Résolution (ACPR), dont le siège est établi 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09..  
Crédit photo : pixdeluxe



**AGRICA  
PRÉVOYANCE**

Proches par nature, engagés à vos côtés

**HÉNOCH (DIT HENRI)  
KRASUCKI (1924-2003),  
JUIF, COMMUNISTE,  
RÉSISTANT, DÉPORTÉ :  
LE MILITANTISME ET LA  
COMBATIVITÉ CHEVILLÉS  
AU CORPS.**



**Né le 2 septembre 1924 à Wolomin (Pologne), mort le 24 janvier 2003 à Paris ; ajusteur ; militant des Jeunesses Communistes et de la Main d'Œuvre Immigrée clandestines ; résistant FTP-MOI à Paris ; déporté ; membre du comité central (1956-1997) et du bureau politique (1964-1994) du PCF ; syndicaliste CGT, secrétaire de l'UD-CGT de la Seine (1953-1960), directeur de La Vie Ouvrière (1960-1980), secrétaire de la CGT (1960-1992), secrétaire général de la CGT (1982-1992).**

Né dans la banlieue de Varsovie, Henri Krasucki avait quatre ans, en 1928, quand il quitta la Pologne avec sa mère Léa, pour rejoindre son père Isaac, émigré à Paris depuis 1926, pour des raisons économiques autant que politiques. La sœur cadette d'Henri, Liliane, naquit en 1933. La famille, de culture yiddish, rompant avec les pratiques religieuses, avait néanmoins conservé quelques usages culturels et développé des affinités avec le milieu immigré juif polonais. Isaac et Léa se marièrent à Paris, en 1929, sans espoir de retour en Pologne. Isaac avait déposé deux dossiers de demande de naturalisation, sans succès. Ils étaient tous deux ouvriers du textile.

Les communistes ayant créé la première organisation spécifiquement juive de Paris « **Kultur Liga** », puis des sociétés d'entraide, groupements de jeunesse, groupements culturels, Henri Krasucki les fréquenta assidûment. Il adhéra aussi au Yiddisher Arbeter Sport Club, le Yask, club ouvrier juif, affilié à la FSGT, également fréquenté par Marcel Rayman. En février 1934, Henri Krasucki participa à ses premières manifestations, puis fut présent aux grands rassemblements du Front Populaire et du mouvement de solidarité avec l'Espagne républicaine. Obligé d'arrêter ses études, pour des raisons financières, Henri décida alors de devenir apprenti-ajusteur métallurgiste.

Le 2 septembre 1939, à la veille de la mobilisation, Henri Krasucki adhéra aux Jeunesses communistes. Son père établit le contact avec la section juive de la Jeunesse Communiste-MOI. Peu connus de la police, leurs adhérents furent moins exposés par la dissolution des organisations communistes, 26 septembre 1939, sachant que les communistes juifs polonais de l'entourage des Krasucki approuvaient le Pacte germano-soviétique tout en maintenant leur anti-hitlérisme.

**Avec l'arrivée des Allemands, les Krasucki, n'ayant aucun refuge, restèrent à Paris**, comme beaucoup de juifs étrangers. Dès le mois de septembre-octobre, sous l'impulsion de Louis Grojnowski, la MOI disposait à Paris d'une structure efficace et de relais non négligeables. Il en était de même pour la section juive de la JC-MOI dans laquelle Henri Krasucki se vit confier des responsabilités, participant à l'organisation de la manifestation du 13 août 1941 durant laquelle deux jeunes furent arrêtés puis fusillés : Samuel Tyszelman, « Titi », ainsi qu'Henry Gautherot. Depuis mai 1941, Henri avait fait le choix de la clandestinité avec son père. Devenant résistant à temps plein, Henri s'installa dans une chambre de bonne, rue Stanislas Meunier avec Paula Sliwka, juive polonaise et résistante communiste. En août 1942, Henri Krasucki, prit le pseudonyme d'Henri

Mésenge. Membre du triangle clandestin, Il fut appelé à la direction parisienne des organisations de jeunes de la section juive de la MOI. Il sélectionnait et préparait les jeunes à rejoindre les FTP-MOI. Son supérieur était Adam Rayski, commissaire aux effectifs des FTP-MOI de Paris. Le 20 janvier 1943, son père qui participait à la coordination de la destruction de stocks de vêtements destinés aux soldats allemands du front russe, fut arrêté, puis déporté et assassiné à Auschwitz, le 9 février 1943.

Les Brigades spéciales lancèrent, à partir de janvier 1943, une vaste opération contre les organisations de la section juive MOI parisienne, vraisemblablement grâce aux renseignements d'une jeune fille qui y était infiltrée. Cette filature aboutit à l'identification de dizaines d'entre eux dont « Bertrand », Henri Krasucki, « Martine », Paulette Sliwka et de Léa Krasucki. Ils furent arrêtés le 23 mars 1943, comme, dans les jours suivants, une soixantaine d'autres jeunes résistants.

Henri Krasucki fut sauvagement battu, torturé, y compris devant sa mère. Cependant du fait même du cloisonnement de l'organisation et du silence des jeunes, la police ne parvint pas à remonter d'autres filières. Les listes de militants trouvées en sa possession ou dans la chambre d'Henri Krasucki n'occasionnèrent pas de nouvelles arrestations.

Mis au secret dans le quartier des condamnés à mort à la prison militaire allemande de Fresnes, Henri sortit le 21 juin 1943 pour être transféré à Drancy, où il retrouva sa compagne, sa mère et plusieurs de ses camarades arrêtés en mars. C'est comme juifs et non comme résistants qu'ils furent déportés par le convoi 55, vers Auschwitz le 23 juin. Le 25 juin, le convoi arriva en fin d'après-midi à Birkenau. Les hommes et les femmes

furent séparés. Henri Krasucki, Samuel Radzinski et Roger Trugnan furent envoyés au travail, comme Léa Krasucki et Paula Sliwka de leur côté. Environ 600 furent gazés immédiatement. Affectés dans un camp annexe d'Auschwitz, la mine de Jawischowitz, ils cherchèrent immédiatement le contact avec d'éventuels résistants. Henri devint le responsable du petit groupe de Français dans le Comité international, l'organisation collective de solidarité et de résistance du camp. Il côtoya des militants antifascistes, des communistes.

Le 18 janvier 1945, à l'approche des troupes soviétiques, le camp fut évacué. Après une marche de plusieurs jours et un transport par train, les survivants entrèrent au camp de Buchenwald. Henri Krasucki fut incorporé dans l'organisation française de la résistance et membre de l'organisation militaire, responsable d'un groupe du parti et de jeunes. Le 11 avril 1945, il participa au dispositif de lutte des déportés pour libérer le camp.

Le 28 avril 1945, Henri Krasucki était de retour à Paris, à temps pour participer à la manifestation du 1er mai. Du convoi 55, comprenant 1 018 déportés, il restait soixante-douze ou quatre-vingt-six survivants. Parmi eux, sa mère, son amie, Samuel Radzinski et Roger Trugnan. Après avoir écarté l'idée de se faire justice lui-même, il déposa plainte contre sa dénonciatrice Lucienne Goldfarb et « douze tortionnaires policiers » le 16 mai 1945. Celle-ci resta sans effet.

Le parcours exemplaire d'Henri Krasucki est une source d'inspiration pour tous les cégétistes, appelés à combattre le racisme, l'antisémitisme et les idéologies réactionnaires.



Pour aller plus loin :

## « Merci à Pierre Krasucki, fils d'Henri Krasucki, pour son témoignage :

*En 1961, lors de son divorce, mon père fait appel à sa mère, Léa, âgée de 58 ans, pour nous élever ma soeur et moi. Malgré les épreuves de toute nature (Résistance, Déportation), ma grand-mère était en bonne santé. Elle parlait peu de sa déportation. J'avais bien vu le tatouage sur son avant-bras gauche mais je n'en savais pas plus sur son origine. Les réponses m'ont été fournies par mon père. C'est uniquement au camp de concentration et d'extermination d'Auschwitz que l'on tatouait un numéro sur l'avant-bras gauche des déportés.*

*En 1972, j'ai 21 ans. Mon père juge important de m'emmener, avec Françoise, ma soeur qui a 15 ans, à Auschwitz. A l'entrée, figuraient des chaussures, valises, cheveux, des objets, pris par les nazis aux déportés, autant de sinistres témoins de ces atrocités. On aperçoit encore les bâtiments « les blocks » où étaient enfermés les déportés. On ne peut pas imaginer, mais est-ce seulement imaginable, que plus d'un million d'hommes, femmes et enfants vieillards, soient passés là pour être assassinés ? Demeurent encore, les chambres à gaz où le Zyklon B était diffusé par des pommeaux de douche. Les fours crématoires sont également visibles.*

*Mon père qui a vécu 18 mois dans l'enfer de la mine de Jawichowitz tenait à nous montrer le lieu de ses souffrances et nous faire comprendre ce qu'ils, lui, sa famille ses amis et proches avaient subi. Il nous a raconté les moyens de résistance, le ralentissement de la production de charbon, les sabotages, l'organisation clandestine, la tentative d'évasion. J'en ai gardé un souvenir terrible. Cette visite avait pour objectif de nous inciter à être vigilants sur la propagation des idées d'extrême droite. Discret sur cette période, il arrivait à mon père, de témoigner. Invité du Journal Télévisé en 1995, il avait montré le caractère d'Auschwitz.*

*J'ai aujourd'hui, une activité mémorielle. Je suis membre de diverses Associations de mémoire telles l'Association de Défense des Valeurs de la Résistance (ADVR) fondée par Robert Chambeiron, Vice-Président du CNR, l'Union des Juifs pour la Résistance et l'Entraide (UJRE) créée par le Parti Communiste Français en 1943, l'Association Voves, Rouillé, Chateaubriand, Aincourt.*

*En 2015, un documentaire (« Une jeunesse parisienne en résistance ») a été réalisé sur la vie de mon père, résistant et déporté. L'évocation de cette période de sa vie, ignorée par le grand public, est constituée de divers témoignages et d'images d'archives sur les combats qu'il a menés avec ses Camarades, ainsi que sur les conditions de la déportation. A chaque projection (dont à Montreuil, au siège de la CGT), je prends part au débat qui s'ensuit.*



# COUP D'ŒIL DANS LE RÉTRO

## D'UN PROF PAS « EXCEPTIONNEL »



### Rétro personnel

**On m'avait dit : « tu travailleras jusque 60 ans mon fils et après 37,5 années tu auras une carrière complète calculée sur tes 10 meilleurs années »**

Ce sera 62,5 169 et 25 !

Dans la dernière ligne droite on m'a aussi dit « tu pourras partir en septembre 2024 », mais en fait non ce sera 2025.

Au final près de 33 années - long chemin de Damas – comme prof. dans le même établissement mais laïc et agricole, on se respecte quand on est débaptisé !

Je suis obligé de me souvenir de gens qui ne m'ont pas dit bonjour pendant ces 33 ans car la consigne était de ne pas parler au délégué avec le sabre entre les dents et que chez ces gens-là monsieur on respecte la connerie jusqu'à plus soif.

Les mêmes gens qui t'évitent en public mais viennent te demander des conseils ou des accompagnements !

Il y aussi les bons collègues, les équipes pédagogiques dynamiques et ces innombrables petites avancées, déblocages et complicités avec les élèves.

0 formation, une seule demande en ex-CPF ex-DIF refusée sans aucune raison, le métier change ?

J'étais prêt, j'avais tout bien rangé et vidé les étagères mais le jour de fermer la salle d'informatique où j'ai trainé mes pénates près de 25 ans – celle où j'ai dû bricoler / récupérer pendant des années, réparer des claviers et des souris plus souvent que nécessaire - ça m'a fait un drôle de pincement au cœur !

### Rétro professionnel

**On m'avait dit « serrez la vis d'abord soyez ferme et concentrez-vous sur votre discipline »** - fantasme de la maîtrise - j'ai fait tout l'inverse et avec une certaine félicité.

J'ai enseigné par choix français, philo, maths, physique, chimie, biologie, anglais, sport et un peu d'informatique quand même ma discipline au contrat !

J'ai donné 0 colle et autres pensums, travaillé le plus possible en collaboratif et ludique ...

J'ai eu une unique inspection en étant averti 30' avant (une soi-disant perte de mail !)

0 HSA - 0 HSE - 2 années de PP

La Hors Classe à l'usure et pour ne pas gonfler les RDV de carrière !

### Rétro syndical

**On m'avait pas dit que j'aurai à me former au juridique pour obtenir de simples droits et pour largement contribuer à virer un directeur**

- 2 cassations

- 3 cours d'appels, 1 CAA

- 4 TPH, 2TA

- Un nombre à 3 chiffres de jours de grève

- 4 accords d'entreprise dont le plus beau est la redistribution temporaire d'HSA pour sauver 2 postes avec applaudissement de l'autorité académique

- Un dossier réussi à 95 % de nationalisation mais un CA qui se rétracte comme certains appendices en eaux froides

- 20 ans de CEN, BN, congrès, UD, UL et des luttes internes pas toujours glorieuses...

- Une formation aux outils transférables dans le domaine professionnel et gratuite pour le Ministère

- Deux élections nationales remportées et quelques ronds de flans dans les alcôves moquettées (on y croit au début !).

Une morale en queue de poisson dans une balance sans doute à moitié pleine : c'est quand tu vois un moustique se poser sur tes coui... que tu te dis que la violence ne va pas tout résoudre ! Bref, de l'art du consensus, du travail en équipe et du bricolage empirique qu'est la pédagogie

■ Damien Smaghe,  
académie de Montpellier



## entretien

**CÉLINE LEVESQUE, FORMATRICE EN AGRONOMIE DANS UN LYCÉE AGRICOLE PRIVÉ DE LOIRE-ATLANTIQUE.**

**“ FORMER DANS LE PRIVÉ AGRICOLE, C'EST ASSUMER UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC... SANS EN AVOIR LES DROITS ”**

**Trait d'Union : Céline, peux-tu nous présenter ton métier ?**

**Céline L.** : Depuis 10 ans je suis formatrice en agronomie dans un lycée agricole privé sous contrat avec l'État dans les Pays de la Loire. J'enseigne à des apprenti-es de la 2<sup>nd</sup>e à la Terminale en Bac Pro Agroéquipement et CGEA, ainsi qu'en BTS ACSE. Mon travail consiste à transmettre des savoirs techniques, à accompagner la compréhension des systèmes agricoles, et à faire le lien entre terrain, théorie et enjeux de durabilité.

C'est un métier passionnant, au cœur de la transition agroécologique, mais qui demande un investissement très fort.

**T U : Quelles sont les spécificités du privé agricole sous contrat ?**

**Céline L.** : Nous remplissons la même mission de service public que nos collègues du public : mêmes programmes, mêmes diplômes,

mêmes inspections.

Mais, la grande différence entre un-e enseignant-e et un-e formateur-ric-e, c'est que nous sommes salarié-es de droit privé, rattaché-es à une association gestionnaire et non au Ministère.

Cela change tout : pas de statut national, pas de grille indiciaire uniforme, pas d'avancement automatique.

Résultat : à travail équivalent, nous n'avons ni le même salaire, ni la même reconnaissance, ni les mêmes perspectives de carrière.

**T U : Concrètement, quelles sont ces inégalités de traitement ?**

**Céline L.** : Elles sont structurelles :

- **Rémunération** : dans le public, les enseignant-es sont payé-es selon une grille nationale qui valorise diplôme et ancienneté. Dans le privé agricole, le barème dépend de critères classants inscrits dans une convention collective nationale, qui ne reconnaît que l'expérience

acquise dans des établissements dépendants de cette dernière ou au bon vouloir des chef-fes d'établissements ; les salaires sont ainsi souvent inférieurs de 10 à 20 % à missions identiques. Pour illustrer mes propos, les enseignant-es annualisé-es ont un temps de face à face de 18 heures par semaine, avec pour chaque heure effectuée, un temps de préparation d'une heure équivalent.

Les formateur-ric-es, eux, peuvent faire jusqu'à 24 heures de face à face par semaine avec un temps de préparation d'une demi-heure équivalent. À cela s'ajoutent le suivi des apprenti-es, les réunions et les conseils de classe. Là encore, les enseignant-es perçoivent une prime dite ISOE pour assurer la fonction de professeur-e principal-e, rémunérant la préparation des conseils de classe et l'orientation, alors que les formateur-ric-es n'en ont pas...

- **Carrière** : les enseignants du publics progressent automatiquement ; les formateurs privés doivent négocier lors des entretiens annuels ou

attendre un hypothétique reclassement.

• **Reconnaissance du diplôme** : un master ou un diplôme d'ingénieur est pris en compte dans la grille du public ; dans le privé, il n'est pas toujours valorisé.

• **Formation continue** : garantie pour les fonctionnaires, elle est dans le privé soumise au bon vouloir de l'employeur et aux budgets disponibles.

• **Sécurité de l'emploi** : les uns bénéficient de la protection du statut public, les autres d'un contrat privé plus fragile.

Ces écarts alimentent un sentiment d'injustice : nous faisons le même métier, mais nous ne bénéficions pas des mêmes droits.

**T U : Quelles conséquences sur ton quotidien et celui de tes collègues ?**

**Céline L.** : Au-delà de la question financière, c'est la reconnaissance professionnelle qui est en jeu. Quand un-e collègue du public est titularisé-e et valorisé-e, le formateur et la formatrice du privé restent dans l'ombre, alors qu'il et elle assument : préparation des cours, suivi des élèves, participation aux CCF, coordination de projets, réunions pédagogiques...

Cette situation finit par peser sur la motivation et sur l'attractivité du métier.

Beaucoup de jeunes formateurs et formatrices talentueux et talentueuses quittent le privé faute de perspectives.

**T U : Pourquoi as-tu choisi de t'engager à la CGT ?**

**Céline L.** : Parce qu'il fallait faire entendre notre voix. La CGT de l'enseignement agricole privé m'a permis de comprendre mes droits, de les comparer avec ceux du public, et surtout de ne plus subir seule.

Ensemble, nous menons des actions nationales pour exiger :

- l'alignement des grilles salariales,
- la reconnaissance des diplômes,
- la sécurisation des parcours.

La CGT est un appui collectif, un espace où l'on transforme la colère en revendications concrètes.

<i>Public / Privé agricole : le grand écart</i>		
Thème	Enseignants (public)	Formateurs (privé agricole)
Statut	Fonctionnaire d'État	Salarié de droit privé
Grille salariale	Nationale, indiciaire	Conventionnelle, variable
Avancement	Automatique	Souvent négocié
Reconnaissance du diplôme	Automatique	Aléatoire
Formation continue	Droit garanti	Conditionnée
Sécurité de l'emploi	Statut protecteur	Contrat plus fragile
<i>Mêmes missions, mêmes diplômes, même public... mais des droits inégaux !</i>		

**T U : Quelles sont les revendications que tu souhaites porter ?**

**Céline L.** : Nous demandons :

- **une grille nationale unique** pour les formateur-rices du privé agricole, alignée sur celle du public ;
- **une reconnaissance automatique** des diplômes et de l'expérience ;
- **un avancement de carrière** encadré et équitable ;
- **un accès garanti** à la formation continue ;
- **et des moyens syndicaux renforcés** pour défendre nos droits.

Ce ne sont pas des privilèges : ce sont des conditions de justice et de cohérence pour un service public digne.

**T U : Un mot pour conclure ?**

**Céline L.** : Former, c'est aussi éduquer à l'égalité et à la citoyenneté. Je veux que ces valeurs s'appliquent aussi à celles et ceux qui enseignent.

Le service public d'enseignement agricole ne peut pas reposer sur des personnel-les à deux vitesses.

Notre engagement mérite le même respect, la même reconnaissance et les mêmes droits.

**Les revendications CGT**

**Pour une égalité de traitement réelle :**

- **Grille nationale alignée sur le public**
- **Reconnaissance des diplômes et de l'expérience**
- **Avancement équitable et transparent**
- **Accès garanti à la formation continue**
- **Moyens syndicaux renforcés**

**« Nous ne demandons pas la lune, juste la justice. »**

## ENSEIGNER À L'ÈRE DE L'IA

*Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, un élève de quinze ans peut tenir dans sa poche un dispositif capable de produire, en quelques secondes, et sur quasiment n'importe quel sujet, un discours structuré, référencé et rédigé dans un style académique.*

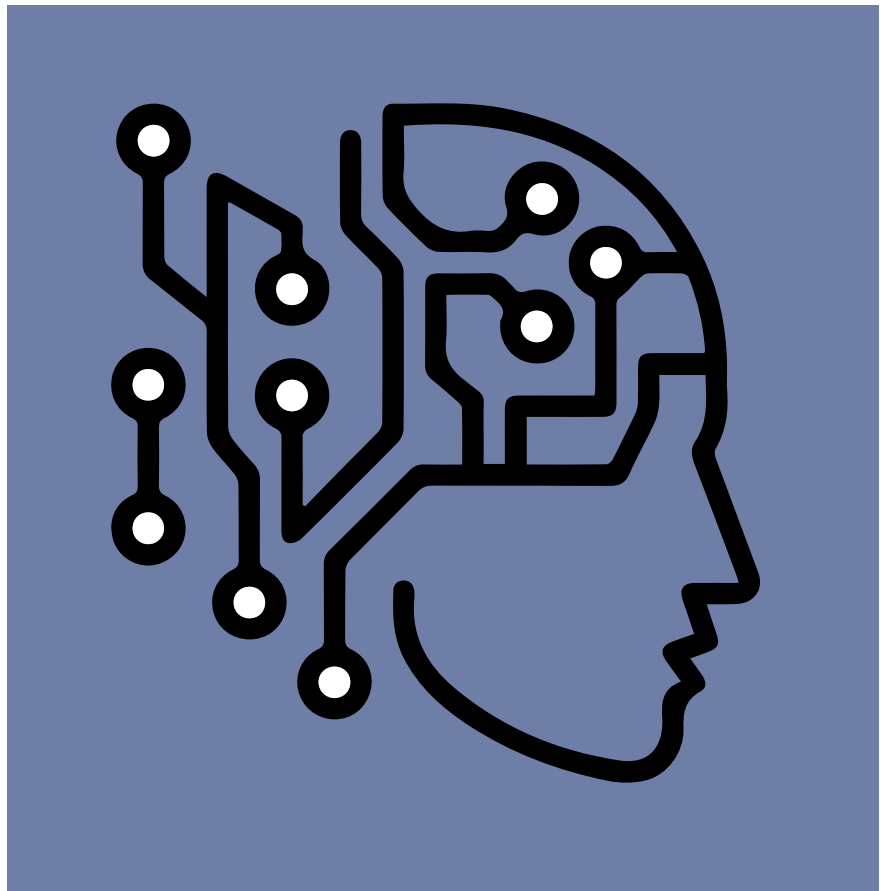
Cette puissance de traitement est désormais accessible à chaque instant et parfaitement intégrée au quotidien des adolescent·es. Nous sommes au cœur d'un basculement comparable à celui qu'a provoqué l'invention de l'imprimerie.

### Comment appréhender cette révolution en tant qu'enseignant·e ?

Déjà, deux problèmes majeurs se dessinent. Le premier concerne le rapport dangereux que l'élève entretient avec cette aide surpuissante. L'IA est, en effet, susceptible d'induire une dépendance cognitive qui, par son ampleur et sa précocité, pourrait altérer la structure même de sa réflexion.

Il ne s'agit plus simplement de l'« effet calculatrice », qui fait perdre les rudiments du calcul mental, mais d'un « effet IA » beaucoup plus puissant qui s'étend à l'ensemble des opérations intellectuelles. Ce défi majeur ne semble malheureusement pas faire l'objet d'une véritable réflexion, y compris dans l'Éducation nationale. La première mesure d'urgence requiert de transformer le collège et le lycée en espaces déconnectés par défaut, avec une interdiction stricte du smartphone.

Cela ne signifie pas le bannissement de l'IA, mais **cela induit un usage systématiquement encadré par le professeur**. Libre ensuite aux parents de laisser leurs enfants se faire « tiktokiser » et « gptiser » à la maison, en dehors du temps scolaire. Le deuxième problème relatif à son



usage en classe n'est pas moins important. On entend dire au Ministère qu'il n'y aurait pas lieu de s'inquiéter, car l'enseignant·e pourrait, une fois délesté·e de la « charge » d'un savoir à transmettre, se concentrer sur chaque élève en l'aidant à affiner son sens critique ou à corriger les « hallucinations » de l'IA.

On n'insistera pas sur le caractère déjà daté de ces propos car, ne leur en déplaise, il n'y aura bientôt plus grand-chose à critiquer ou à corriger pour un savoir de niveau terminale. L'argumentation doit être autre pour qui voudrait défendre l'idée que le métier d'enseignant·e n'est nullement menacé par le raisonnement artificiel, y compris dans sa mission de transmission.

**Transmettre, en tant que pédagogue, ne consiste pas seulement**

**à proposer un savoir aux élèves, mais à faire en sorte que l'élève comprenne et s'approprie le savoir transmis.**

Et pour cela, quiconque a déjà enseigné sait qu'une réponse professorale n'est pas qu'une simple réponse à une question intellectuelle ; elle doit être la réponse d'un·e professeur·e à son élève : une personne située. Elle doit-être une réponse adaptée, calibrée, une réponse humaine...

Et pas besoin pour cela d'une IA « maison » à 20 millions, sauf si l'on veut substituer aux professeur·es, des animateur·rices de classes où chaque élève sera derrière un écran pour une formation faussement personnalisée !

■ Laurent Robert Wang,  
Académie de Nantes

**Volia, engagée volontaire dans la résistance ukrainienne, Anastasia Fomitchova, Grasset, septembre 2025**

À travers son récit familial et personnel, l'auteure revient sur des événements passés (l'Holodomor, famine orchestrée par Staline ; Tchernobyl ; l'annexion de la Crimée en 2014) pour expliquer l'ancrage de la résistance ukrainienne actuelle face à Poutine. Un témoignage fluide de son quotidien comme infirmière de combat bénévole sur le front ukrainien. Elle y relate les horreurs de la guerre, mais aussi le courage et la solidarité. Elle décrit la peur, la perte, la colère, mais aussi l'espoir et la volonté inébranlable de résister. Bel espoir d'une longue lutte pour l'indépendance.



Tu avais dit à ton frère, alors que vous passiez à côté du cimetière de Lviv, qu'un jour on se retrouverait tous là-bas. Aujourd'hui, je reçois ce message : « Cheka a été tuée. » Cheka est morte deux jours avant son vingt-sixième anniversaire. Nous nous étions engagées en même temps, fin février 2022. En mai 2024, elle a été tuée alors qu'elle évacuait des blessés dans la région de Kharkiv, cette région martyre que les Russes pilonnaient. En deux années de guerre, elle avait sauvé des centaines de vies.

Un poème de Victor Hugo, que j'avais oublié depuis des années, m'est revenu en mémoire tandis que, sous mes yeux, les routes de l'ouest de l'Ukraine défilaient. « *Demain, dès l'aube, à l'heure où blanchit la campagne, je partirai. Vois-tu, je sais que tu m'attends.* » Nous serons tous là pour t'accompagner dans ta dernière demeure, pour te mettre en terre dans cette ville de Lviv dont tu es originaire, que tu as tant aimée.

Les routes se succèdent jusqu'à Lviv, mais je ne compte pas les heures, et dans ces paysages de la campagne d'Ukraine, je vois le visage de nos morts. Celui de Cheka, de son vrai nom Iryna, se mêle aux nuages, j'ai l'impression qu'elle nous regarde, qu'elle veille sur nous. Je ressens sa présence dans la



**Quand des écoles religieuses font leur loi, Alexis Da Silva, Robert Laffont, août 2025**

Le journaliste Alexis Da Silva enquête sur le fonctionnement des établissements privés sous contrat en France, principalement catholiques mais aussi juifs et musulmans, qui reçoivent chaque année environ 10 milliards d'euros de subventions publiques. L'auteur analyse les dérives et dysfonctionnements de ce système peu contrôlé. L'étude révèle des cours de catéchisme obligatoires ; la censure d'œuvres ; un discours sexiste ou conservateur ; des manuels scolaires modifiés pour masquer la sexualité ou la contraception ; des cérémonies religieuses imposées sous couvert du « caractère propre ». Il donne la parole aux acteurs syndicaux dont des camarades de la CGT-EP qui dénoncent, régulièrement, le non-respect des valeurs de la République comme la laïcité, l'égalité ou la tolérance.

# C'est justement l'imprévisible qu'il faut prévoir

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos assurés et de leurs bénéficiaires lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres... : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée.

Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie.

[www.ag2rlamondiale.fr](http://www.ag2rlamondiale.fr)

Découvrez vos garanties  
prévoyance  
**CCN des personnels  
enseignants et de  
documentation**



Découvrez vos garanties  
prévoyance  
**CCN du personnel  
cadres et non-cadres**



**AG2R LA MONDIALE**

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance