TRAIT D'UNION

JOURNAL DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

OCTOBRE 2026

AGIR

S'ORGANISER ET RÉSISTER COLLECTIVEMENT

ENSEMBLE

ÉDUQUER POUR UNE AUTRE SOCIÉTÉ

CONTRE LE MÉPRIS

TRAVAILLER DANS DES CONDITIONS DIGNES

ET L'EXPLOITATION

DÉFENDRE LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION

C'EST NOTRE CARACTÈRE PROPRE

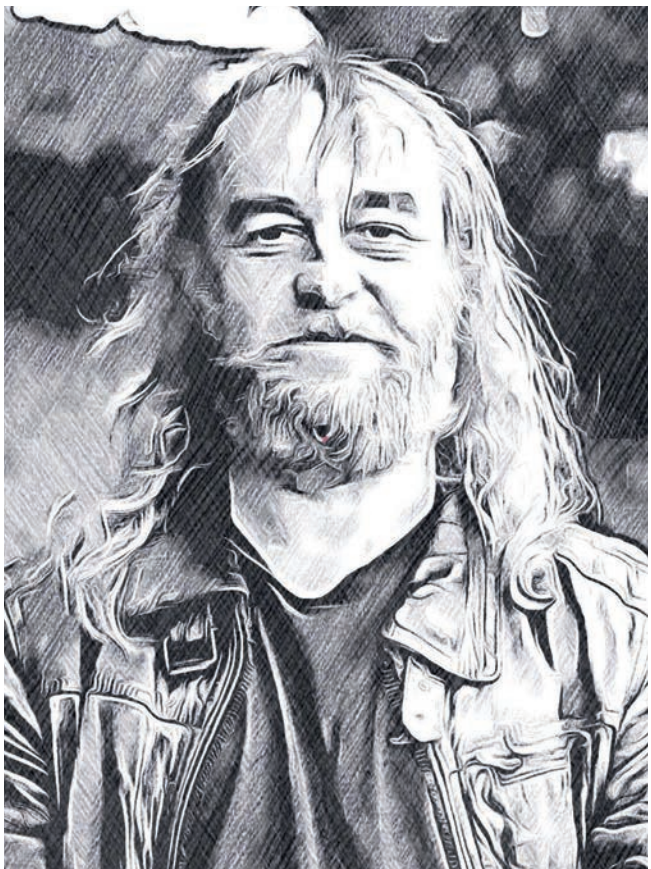
Salaires
Le grand décrochage

Élections
Décembre 2026
Soyons toutes et tous mobilisé·es

The Land
La vision jusqu'au crash







sommaire
OCTOBRE 2026

4 **ACTU**
- Salaires : le grand décrochage des enseignant·es
- Aquitaine : en colère contre les mégafeux et le réchauffement climatique
- Élections Fonction publique : généralités, état des lieux pour la CGT

8 **AGRICOLE**
- Aux urnes, camarades !
- Bilan de mandat CCM 2022-2026 CGT EP – Enseignement agricole privé

12 **ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**
- La CGT Enseignement privé doit poursuivre sa progression !
- La parole aux élu·es
- Comment voter, suivez le guide !

16 **AESH**
- Les AESH sont aussi concerné·es par les élections professionnelles de décembre 2026 !

17 **THE LAND**
- La vision jusqu'au crash - une victoire syndicale

20 **TÉMOIGNAGE**
- Sophie Trodoux : à quelques heures de la rentrée… une page se tourne

22 **DIWAN**
- Kenavo Olier

23 **CULTURE**

LE TRAIT D'UNION - OCTOBRE 2026
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.

éditorial



Barbara DANINO,
Secrétaire Générale

Rentrée : ne nous résignons pas !

Il faudrait reprendre comme si de rien n'était. Pourtant, cet été encore, incendies et canicules ont frappé durement. L'urgence climatique est là, nous la subissons dans nos conditions de travail au quotidien. L'urgence politique aussi, l'extrême droite diffuse partout ses idées nauséabondes. Les personnels s'appauvrissent, le point d'indice sera de nouveau gelé. Le gouvernement annonce 54 milliards d'euros d'économies, faisant une nouvelle fois peser l'effort sur le monde du travail, les retraité·es et les services publics. Pourtant, l'argent existe : plus de 70 milliards d'euros de dividendes ont été versés au premier semestre 2026, 211 milliards d'euros sont accordés chaque année aux entreprises et la fraude fiscale dépasse 80 milliards.

Le climat social n'est pas plus respirable, les militant·es qui contestent, s'organisent et défendent leurs collègues ciblé·es subissent suspensions, sanctions ou non-renouvellements de contrat dans l'enseignement. Ailleurs, les intimidations et mises à pied se multiplient. Expulsions de Bourses du Travail, procédures judiciaires, répression des syndicalistes : **la CGT est attaquée parce qu'elle refuse la mise au pas.**

Enfin, la CGT EP soutient pleinement le mouvement lycéen et la légitimité de ses revendications : meilleures conditions d'étude, davantage de moyens et lutte contre les inégalités. Face à une répression policière disproportionnée et injustifiable, marquée par de nombreuses interpellations, des violences et des blessures infligées à des jeunes mobilisé·es pour faire entendre leur voix, la CGT affirme son rôle essentiel de protection et de sécurisation, notamment grâce à la présence de ses militant·es aux côtés des élèves et des familles. Cette réponse sécuritaire constitue une réelle atteinte aux libertés d'expression, de manifestation et aux droits démocratiques des lycéen·nes.

Ne nous résignons pas ! Cette rentrée doit être celle de la riposte. Face aux violences envers la jeunesse, le monde du travail, quand les dividendes et les aides aux entreprises continuent de progresser, nous devons nous mobiliser pour nos salaires, nos conditions de travail, l'égalité, nos services publics, tous nos droits mis à mal.

En décembre, voter CGT aux élections professionnelles, c'est refuser de subir et renforcer notre capacité collective à défendre nos revendications.

Face à ceux qui veulent nous diviser : organisons-nous. Face à ceux qui veulent nous faire taire : votons CGT !

SALAIRES : LE GRAND DÉCROCHAGE DES ENSEIGNANT·ES

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS : VOILÀ LE RÉSULTAT DE VINGT-CINQ ANNÉES D'AUSTÉRITÉ SALARIALE.

Pendant que le gouvernement multiplie les discours sur « l'attractivité » du métier, les personnels voient leur pouvoir d'achat et leur reconnaissance sociale s'effondrer.

Depuis octobre 2023, la valeur du point d'indice est toujours bloquée à 59,0734 €, alors que l'inflation cumulée atteint 8 %. Depuis 2000, le point d'indice a perdu près de 30 % de sa valeur en euros constants. **Dans le même temps, le SMIC a progressé de 78 %, contre seulement 15 % pour la valeur du point.**

La « smicardisation » de la fonction publique est devenue une réalité. En 2026, 862 000 agent·es publics doivent percevoir une indemnité différentielle pour atteindre le SMIC. Il y a quelques décennies, un·e enseignant·e débutant·e gagnait plus du double du salaire minimum. Aujourd'hui, un·e professeur·e des écoles ou un·e certifié·e débutant·e ne gagne plus que 4 % de plus que le SMIC.

Et le Ministère voudrait nous faire croire que tout va mieux ! À grand renfort de communication, il affiche un salaire moyen de 3 090 € nets. Mais, derrière ce chiffre, se cache une méthodologie qui exclut notamment 81 293 enseignant·es contractuel·les, pourtant particulièrement mal rémunéré·es. Dans l'enseignement privé sous contrat, les non-titulaires représentent jusqu'à 20,8 % des personnels du second degré. En intégrant l'ensemble des personnels, notamment celles et ceux travaillant à temps partiel ou incomplet, le salaire moyen tombe à 2 130 € nets mensuels. Quant aux hausses affichées, elles reposent largement sur les primes et les missions supplémentaires : toujours plus de travail, toujours plus de précarité, mais pas de véritable hausse du salaire de base !

Les primes ne remplaceront jamais un salaire digne. Elles sont précaires, inégalitaires et ne garantissent aucune progression durable.

Nous exigeons : 400 € d'augmentation immédiate pour toutes et tous, une revalorisation massive du point d'indice indexé sur l'inflation, la reconstruction des grilles salariales pour garantir une réelle progression de carrière, la revalorisation des maîtres délégué·es et enfin, la stricte égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Notre salaire n'est pas une variable d'ajustement budgétaire ! Il doit reconnaître le travail accompli et permettre à chacune et chacun de vivre dignement de son métier.

Face au déclassement organisé et à la foire aux fausses promesses électorales pour les présidentielles de revalorisation des salaires des enseignant.es, organisons-nous, mobilisons-nous et imposons d'autres choix !

■ Barbara Danino,
Secrétaire Générale



AQUITAINE : EN COLÈRE CONTRE LES MÉGAFEUX ET LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

ICI, COMME DANS BIEN D'AUTRES RÉGIONS ET PAYS, L'ÉTÉ A ÉTÉ MARQUÉ PAR LES INCENDIES ET UNE SUCCESSION DE VAGUES DE CHALEUR DEPUIS LE MOIS DE MAI QUI SE POURSUIVENT ENCORE.



L'été le plus meurtrier depuis 2023 : plus de 7 300 décès supplémentaires liés à la canicule, entre mai et juillet, selon les données de Santé publique France.

C'était au cœur de toutes les discussions de la rentrée, entre collègues et avec les élèves : maisons détruites, évacuations forcées, fumées, particules toxiques… Et surtout, quel avenir, l'évidence étant que ces événements vont se reproduire ?

Si ces incendies avaient eu lieu pendant l'année scolaire, la gestion des dizaines de milliers d'écolier·es aurait été catastrophique, vu comment une simple canicule a désorganisé le système scolaire au mois de juin. Quant au bâti, rien n'est fait à une échelle globale pour faire face au réchauffement.

Le lien entre canicule et mégafeux est largement établi comme les conséquences ingérables du capitalisme. Le réchauffement climatique provoqué par la production et les transports provoque maintenant des transformations telles de l'environnement que le système est incapable de les maîtriser. Les tragédies n'en finissent pas, comme celle qui a frappé le Népal.

Macron, ridicule, avait osé dire en décembre 2022 : « Qui aurait pu prédire la vague d'inflation ou la crise climatique ? » pour dédouaner de leurs responsabilités les milliardaires et dirigeants des multinationales qui plongent le monde dans la catastrophe climatique, et aussi sociale, économique, guerrière… la catastrophe capitaliste.

En Gironde, l'État a été complètement dépassé et c'est l'action collective et solidaire de milliers de volontaires, aussi bien pour lutter contre l'incendie, que dans les centres d'hébergement et de collectes de dons qui a permis de pallier son incurie.

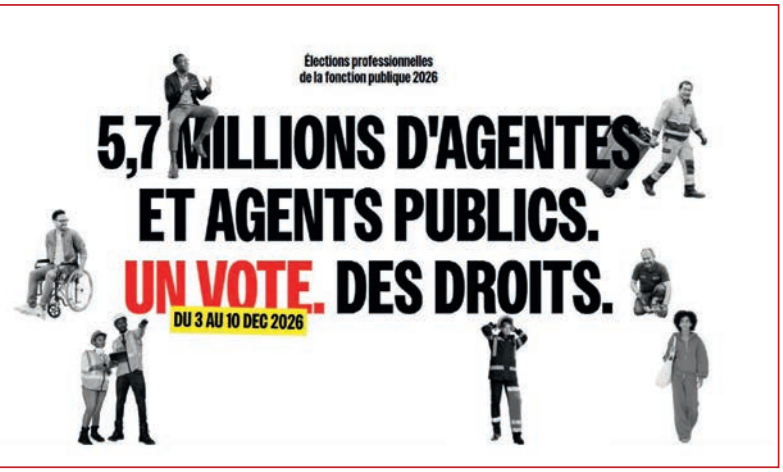
Les pompiers ont payé un lourd prix humain, quatre décès et près de 130 blessé·es pour le seul mois de juillet. Leur colère est grande contre les gouvernements successifs qui ont multiplié les économies sur leur dos. Et quand les pompiers avaient manifesté pour revendiquer des moyens, ils avaient eu droit aux lacrymos et canons à eau des CRS. Le mépris se poursuit aujourd'hui contre leur mouvement de grève.

Leur colère rejoint celle de la population, une colère légitime car tout était prévisible. Le refus de se résigner a entraîné l'action collective et la solidarité. Comme le disait un pompier syndiqué cet été : « Quand la population s'organise d'elle-même c'est qu'elle a perdu confiance en l'État ». C'était aussi ce qui s'était passé dans la santé face au Covid, et c'est bien ce mouvement pour prendre nous-mêmes nos affaires en main qu'il s'agit de renforcer. Ce sont autant de pas vers une société qui réussira à se débarrasser de la folie destructrice du capitalisme qui épuise la nature et exploite le travail. Notre action syndicale dans l'éducation est pleinement liée à ce combat quotidien pour préparer un autre avenir.

■ François Minvielle,
Académie de Bordeaux

ÉLECTIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE : ÉTAT DES LIEUX ET ENJEUX POUR LA CGT

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE SE TIENDRONT LE 10 DÉCEMBRE PROCHAIN (ET DU 3 AU 10 DÉCEMBRE POUR LE VOTE ÉLECTRONIQUE).



Plus de 5,7 millions d'agent·es de la fonction publique seront appelé·es à voter en cette fin d'année 2026. Lors du dernier scrutin, elles et ils avaient montré leur confiance en la CGT, faisant d'elle la première organisation syndicale de la fonction publique, avec 20,9 % des suffrages.

Santé, éducation, justice, territoires, développement, transports… Les services publics sont le bien commun de toute la population, essentiels au bon fonctionnement de notre société.

Ces élections représentent un enjeu fort pour la CGT dans les trois versants (fonction publique d'État, Territoriale et Hospitalière). Les résultats électoraux conditionnent directement le rapport de forces dans les services, les droits des agent·es et les moyens de nos organisations pour les quatre années à venir.

Les voix obtenues par la CGT aux élections fonction publique sont également déterminantes pour le calcul de la représentativité de notre organisation au niveau interprofessionnel.

L'enjeu est stratégique pour l'ensemble de la CGT : conserver notre place de première organisation syndicale dans la Fonction publique, tous versants confondus, afin de conforter la place de la CGT comme organisation de référence pour défendre le statut, les missions de service public et les droits des agent·es.

Le résultat du scrutin pèse aussi très concrètement sur nos moyens syndicaux. Les résultats 2026 conditionnent donc directement notre capacité à militer demain, à renforcer notre présence sur le terrain auprès des collègues et à gagner les mesures de progrès social que nous portons.

■ Alexandre ROBUCHON,
Bureau National

La CGT dans le paysage de la fonction publique : résultats des élections fonction publique de 2022, en %

	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FA-FP	FGAF	FO	FSU	Solidaire	UNSA	Autres
FPE*	13,3	2,6	7,1	**10,9**	0,1	0,3	17,8	17,1	6,6	16,4	7,6
FPT*	22,2	3,1	1,6	**28**	7,7	0,3	16	4,1	3,9	8,6	4,5
FPH*	23,7	2,1	0,7	**30**	0,7	0,3	26,6	0	8	6,3	1,4
Ensemble	18,6	2,7	3,9	**20,9**	3,1	0,3	18,7	9,1	5,8	11,7	5,3

**FPE / FPT / FPH : Fonction Publique d'État / Territoriale / Hospitalière*
Source : DGAFP, Résultats des élections professionnelles dans la fonction publique en 2022

LA CGT REVENDIQUE NOTAMMENT :

- une **augmentation de la rémunération** et un dégel de la valeur du point d'indice,
- une **réduction du temps de travail** et la retraite à 60 ans,
- **l'égalité femmes/hommes**,
- **l'abrogation du jour de carence** et la rémunération à 100 % en cas de congé maladie ordinaire.





cgt.fr/simfp







Fonte du pouvoir d'achat des fonctionnaires de 30 % en 25 ans
Doublement du nombre d'agent-es sous le Smic en un an

et vous, combien avez-vous perdu ?



la cgt

5 minutes • 100% anonyme

Faites le calcul avec le simulateur CGT !

Pour de vraies augmentations, en décembre, aux élections professionnelles dans la fonction publique je vote CGT.

AUX URNES, CAMARADES !

LES CAMARADES DU GT AGRICOLE SONT, PLUS QUE JAMAIS, MOTIVÉ·ES DANS LA POURSUITE DE L'AVENTURE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE DÉCEMBRE PROCHAIN.

En 2022, la CGT-EP agricole a obtenu 1 siège **au CCM** avec 8,34 % des voix, mais la **CCM** reste à conquérir.

L'acronyme commun aux deux instances nationales mérite précisions :

- **Le Comité Consultatif Ministériel** est « compétent pour connaître notamment des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences ainsi que des questions d'ordre statutaire intéressant ces personnels. »

- **La Commission Consultative Mixte** est « compétente pour traiter des questions liées aux garanties individuelles de recrutement et d'emploi de ces mêmes agents. »

Repartir à la conquête des deux instances, c'est se remobiliser, avec le souvenir cuisant et ému de la préparation ministérielle et du déroulé kafkaïens et chaotiques des élections professionnelles de 2022. La liste serait longue des « couacs » de ce qui fut une expérience nouvelle d'immersion dans l'univers parallèle du vote électronique pour le Ministère de l'agriculture, en partenariat avec celui de la transition écologique. Des adresses e-mails « ministère Educagri » non générées dans de nombreux lycées agricoles privés, des listes d'électeur·trices parfois incomplètes, des agent·es qui n'ont pu voter, fiabilité relative du système de vote… La liste serait encore bien longue des dysfonctionnements passés.

Nous maintenons notre opposition au vote électronique, système pas tout à fait démocratique, quand des agent·es, pour x raisons, se trouvent dans l'incapacité d'exprimer leur vote, et système plus que coûteux. Le système de vote 2026 coûtera **entre 1 500 000 et 2 000 000 euros** pour les deux Ministères !!! Ce scandale avait été mis en avant par la CGT-EP agricole, en 2022…

Les camarades de l'agricole se sont attelé·es, à la rentrée, à la mise en place d'une communication élections : livret élections, affiches de campagne.

Le livret expose un bilan de la mandature, les problématiques phares dont s'est emparé « l'agricole », ces dernières années ; bénévolat imposé pour les CCF, injustice de l'annualisation, scandale du montant de nos salaires, maintien du statut d'AVS, opacité des Conseils d'Administration des lycées agricoles privés. Les combats en cours ne manquent pas.

Après « l'animalisation » des affiches de campagne 22, « agri » oblige, la campagne 26 sera végétalisée. Les apprenti·es jardinier·ères sèment les graines du combat. Les colibris, et non (c)olibrius, diffusent leurs gouttelettes et ça pousse, malgré l'aridité.

Public, privé, un·e prof est un·e prof.

VOTONS CGT

■ Laurence GUILLAUME,
Groupe Agricole



BILAN DE MANDAT CCM 2022-2026
CGT EP – ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ

MATHILDE GRANDFILS, CAMARADE DU GT AGRICOLE, S'EST LIVRÉE À UN ÉTAT DES LIEUX DE SA MANDATURE À LA CCM (COMITÉ CONSULTATIF MINISTÉRIEL).

1. MON ENGAGEMENT EN CCM

Depuis 14 ans, je suis enseignante dans les Ardennes, dans un petit lycée agricole privé sous contrat. Avant de devenir enseignante, j'ai travaillé à la CPAM des Ardennes, où j'étais déjà élue à la CGT. Lorsque je suis arrivée dans l'enseignement privé, j'ai donc tout naturellement poursuivi mon engagement syndical.

Damien Smagghe a été mon premier contact. Assez rapidement, on m'a proposé de siéger à la CRE (Commission Régionale de l'Emploi) Grand Est, puis de figurer sur les listes aux élections professionnelles : une première fois en position non éligible, puis une deuxième fois en troisième position sur la liste pour le CCM.

La CGT-EP n'ayant obtenu qu'un siège, je ne pensais donc pas forcément me retrouver si rapidement à la DGER (Direction générale de l'enseignement et de la recherche) !

Grâce au groupe de travail agricole de la CGT-EP, j'ai commencé à mieux comprendre notre statut si particulier d'enseignant·es exerçant dans des lycées agricoles privés : agent·es publics rémunéré·es par le MASA (Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire et de la Souveraineté Alimentaire), mais travaillant dans des établissements privés… **Rien que cette phrase permet de comprendre pourquoi nous avons parfois besoin de quelques réunions pour nous y retrouver !**

Et puis, assez vite, je me suis retrouvée à siéger en présentiel au Comité Consultatif Ministériel à Paris. Je ne vais pas mentir : les deux premières réunions étaient assez stressantes. Se retrouver à la DGER, face aux représentant·es du Ministère, et devoir prendre la parole au nom de la CGT-EP n'est pas forcément très naturel, la première fois. Heureusement, mes camarades du GT agricole se sont toujours mobilisés pour m'accompagner, préparer les dossiers avec moi et partager leur expérience. Au fil du mandat, j'ai pris mes marques et je suis devenue, de fait, **l'interlocutrice de la CGT-EP auprès du MASA et de la DGER pour l'enseignement agricole privé.**

Ce rôle représente une vraie responsabilité. Il faut préparer les CCM, lire les documents, suivre les dossiers, participer aux groupes de travail, interpeller les services, relancer lorsque les réponses tardent.

Et tout cela prend du temps. Beaucoup de temps. Mais ce mandat m'a aussi permis de mesurer l'importance de cette instance, encore trop méconnue des collègues. Mon engagement syndical part, avant tout, de la volonté de défendre nos droits et de les améliorer. Il repose également sur une conviction : **les difficultés individuelles rencontrées dans nos établissements sont très souvent révélatrices de problèmes collectifs.**



Une erreur de salaire, un SCA (Suivi-Concertation-Autres) sur la fiche de poste non respecté, une difficulté liée à la santé ou une situation conflictuelle avec un·e chef·fe d'établissement ne doivent pas rester des problèmes que chaque collègue tente de régler seul dans son coin. **Le rôle du syndicat est aussi de transformer ces situations individuelles en revendications collectives.**

2. POURQUOI LE CCM EST-IL IMPORTANT ?

Le CCM est l'une des rares instances nationales permettant de faire remonter directement au MASA et à la DGER la réalité vécue par les enseignant·es contractuel·les des établissements agricoles privés.

Nous y abordons notamment les conditions de travail, les obligations de service et le SCA, la santé et la protection des personnels, la précarité, la formation, les concours, les carrières et les rémunérations et les différentes catégories d'enseignant·es.

Mais nous y faisons surtout remonter **la réalité du terrain.** Et parfois, il faut la faire remonter plusieurs fois avant qu'elle arrive tout en haut ! Pour la CGT-EP, le CCM ne doit pas être une simple chambre d'enregistrement. Il doit être un véritable lieu de dialogue social permettant d'obtenir des réponses concrètes pour les droits des agent·es.

3. QUATRE ANNÉES DE MANDAT : DES DOSSIERS TRÈS CONCRETS

Le mandat 2022-2026 aura été particulièrement dense. **Rémunérations et carrières :** erreurs de salaire, régularisations, reclassements, carrière inversée, concours, catégories d'enseignant·es, primes ou encore pacte enseignant·e.

Conditions de travail : obligations de service, SCA, charge liée aux CCF (Contrôles en cours de formation), reconnaissance des missions réellement exercées et annualisation.

Santé des personnels : médecine du travail, risques psychosociaux, arrêts de travail, agressions par des élèves ou des parents, protection fonctionnelle et accompagnement des agent·es en difficulté.

Précarité : situation des catégories 3, AVS/AESH, contractuel·les et personnels dont les perspectives de carrière restent insuffisantes.

Égalité de traitement : parce qu'un·e enseignant·e ne devrait pas avoir plus ou moins de droits selon son établissement ou la région dans laquelle elle ou il travaille.

4. QUELQUES DOSSIERS PARTICULIÈREMENT MARQUANTS

Le SCA et les obligations de service

La CGT-EP n'a cessé de dénoncer les différences d'application entre établissements et entre régions. Notre principe reste simple : **« Un·e prof est un·e prof. »**. À métier identique et employeur identique, les règles ne devraient pas changer selon l'établissement dans lequel on enseigne.

Les CCF

Nous avons régulièrement alerté sur la charge de travail considérable liée aux CCF et sur les difficultés rencontrées pour les organiser correctement. Préparer, organiser, surveiller, évaluer : une partie de ce travail reste encore insuffisamment reconnue. La CGT-EP continuera à demander à ce que le temps réellement consacré aux CCF soit enfin pris en compte.

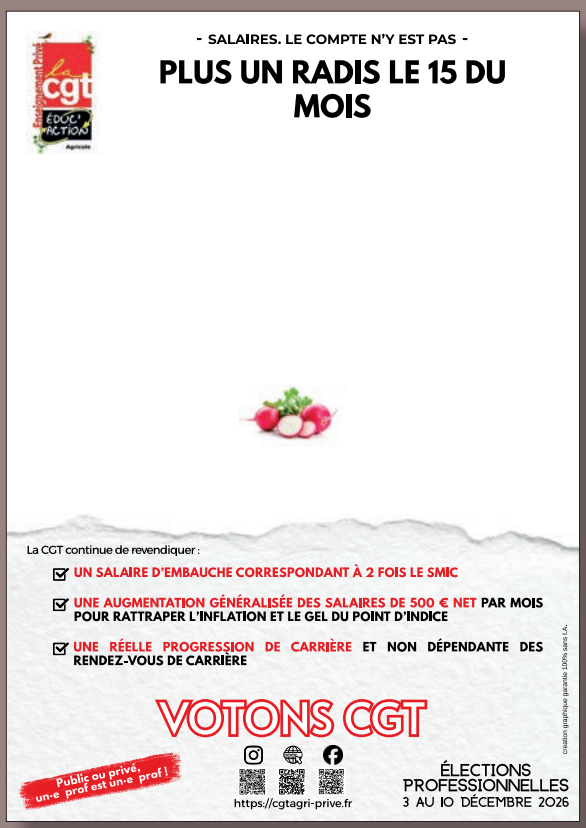
La santé au travail

Comment parler de prévention lorsque certain·es enseignant·es peuvent rester des années sans rencontrer la médecine du travail ? Nous avons également demandé une meilleure information sur la protection fonctionnelle, les accidents de service, l'indemnisation et, plus largement, sur les procédures permettant aux collègues de connaître et de faire valoir leurs droits.

Les catégories 3 : La CGT-EP défend une revendication claire : **au terme de six années, un·e enseignant·e de catégorie 3 doit pouvoir accéder à la catégorie 2 ou 4.** Ce dossier devra rester une priorité du prochain mandat.

5. DES AVANCÉES OBTENUES… ET ENCORE DU TRAVAIL !

Un mandat syndical ne se mesure pas uniquement au nombre de revendications formulées. Il se mesure aussi à notre capacité à faire émerger des sujets qui étaient peu ou pas traités et à obtenir de l'ad-





ministration qu'elle apporte des réponses. Au cours de ce mandat, plusieurs dossiers portés avec insistance par la CGT-EP ont progressé : obligations de service et application du SCA, reclassements et situations de carrière inversée, catégories 3, protection des personnels, CCF, inclusion ou encore difficultés d'accès à la médecine du travail.

Toutes les batailles ne sont évidemment pas gagnées. Et nous avons aussi découvert qu'entre **« nous allons regarder »**, **« nous allons vous transmettre un document »**, **« un groupe de travail sera organisé »** et la réalisation effective… il peut parfois s'écouler un certain temps ! Mais lorsqu'un sujet que nous portions seuls ou presque devient finalement un groupe de travail, une note, une étude ou un engagement de l'administration, c'est déjà une avancée importante. **Une victoire syndicale, c'est aussi réussir à mettre sur la table ce que certain·es auraient préféré ne pas voir.**

6. LA SPÉCIFICITÉ DE LA CGT-EP DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ

Notre position est particulière. Nos collègues sont des agent·es publics rémunéré·es par le MASA, mais ils exercent dans des établissements privés dirigés par des associations et appartenant à différentes fédérations. Nous devons donc composer avec plusieurs interlocuteurs : le Ministère, la DGER, les DRAAF (Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt), les fédérations et les chef·fes d'établissement. **Autant dire que pour une seule question, il faut parfois commencer par trouver qui doit réellement y répondre !**

Cette organisation peut conduire à des différences considérables dans l'application des règles. C'est précisément pour cette raison que la CGT-EP défend un cadre national fort et une véritable égalité entre les agent·es.

Nous assumons également de porter les sujets qui dérangent : annualisation, conditions de travail, précarité, rémunérations, manque de moyens, médecine du travail ou pratiques managériales. Mais notre rôle n'est pas de nous opposer systématiquement. Lorsqu'une avancée va dans le bon sens, nous savons aussi le reconnaître.

Notre ligne reste la même : partir de la réalité vécue par les collègues et défendre leurs droits.



7. POUR LE PROCHAIN MANDAT

Beaucoup reste à faire.

Le prochain mandat devra notamment poursuivre le travail sur :

- l'application réelle du SCA à 100 % ;
- la reconnaissance du temps réellement consacré aux CCF ;
- la protection de la santé des agent·es ;
- la situation des catégories 3 ;
- la sécurisation du statut et la formation des AVS/AESH ;
- les rémunérations et les carrières ;
- la fin de l'annualisation et, dans l'immédiat, de ses dérives, comme découvrir le vendredi son emploi du temps de la semaine suivante ;
- l'égalité de traitement entre établissements et entre régions.

Avec toujours la même exigence : **« Un·e prof est un·e prof. »**

Et surtout la même conception du syndicalisme : **être présent·es dans les instances, connaître les dossiers, faire remonter la réalité du terrain, défendre collectivement nos droits.**

■ Mathilde GRANDFILS,
Groupe Agricole

Élections professionnelles :

LA CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ DOIT POURSUIVRE SA PROGRESSION !

Bien que non fonctionnaires, les enseignant·es des établissements privés sous contrat (simple ou d'association) sont, du fait de leur statut d'agent·e public, aussi concerné·es par les élections professionnelles dans la fonction publique du 3 au 10 décembre 2026.

En 2022, nous avons conforté notre représentativtié en conservant notre siège au CCMMEP (instance ministérielle), acquis en 2018, avec une progression de 10 % des suffrages pour la CGT EP (4 303 voix)!

Notre objectif : confirmer ce résultat en conservant notre siège.

En académie, forts de la dynamique liée à la hausse du nombre de nos adhérent·es depuis 4 ans, il s'agit là aussi de confirmer nos élu·es (12 élu·es CCMA dans 9 académies) et de gagner des sièges soit manqués de peu il y a 4 ans soit à conquérir notamment dans le 1er degré.

Ce sont donc environ 140 000 enseignant·es du privé sous contrat (45 000 dans le 1er degré et 95 000 dans le 2nd degré) qui pourront voter CGT et donner du poids à notre organisation pour augmenter le rapport de force.

La CGT Enseignement privé va présenter une liste CCMA en 2nd degré dans 85 % des académies et dans presque 50 % des académies dans le 1er degré.

■ Alexandre ROBUCHON,
Bureau national

Le paysage syndical dans l'enseignement privé sous contrat

Organisation	FEP CFDT	SPELC	SNEC CFTC	CGT EP	Sundep	Synep CGC	SNEP UNSA	SNALC	FO	STC (Corse)	CNMEP
Nbre de voix en 2022	14 273	11 893	11 041	4 303	1 124	760	687	669	664	126	78
Résultats en 2022 en %	31,3	26,1	24,2	9,4	2,5	1,7	1,5	1,5	1,5	0,003	0,002



LA PAROLE AUX ÉLU·ES






Ce mandat a été exercé en étroite collaboration avec Christophe Sainte-Luce, suppléant. Ensemble, nous avons participé activement aux réunions de la CCMA pour partager les informations et nos expériences. En amont, nous étudions chaque dossier afin de préparer des interventions précises et argumentées. Notre action de terrain, avec des HMIS dans les établissements, nous permet de rester au plus près des collègues malgré, parfois, 400 km d'écart. Récemment, nous avons obtenu une 2ème année probatoire avant un CDI pour un collègue menacé de licenciement.

■ Georges PINDARD,
élu CCMA Guyane

Le travail des élu·es de Versailles n'a pas permis de tirer un trait définitif sur la maltraitance des maîtres délégué·es, mais en union ils et elles ont mis fin dès janvier 2026 aux contrats fractionnés que le Rectorat avait décidé de mettre en place à la rentrée, pour pallier le manque de moyens. Une situation ubuesque si l'on considère la lenteur administrative de cette administration, qui peinait déjà à donner les documents de fin de contrat au terme de l'année scolaire, et laissait les enseignants dans la plus grande précarité pendant les petites vacances scolaires. NON, la CGT-EP refuse que les MD soient une variable d'ajustement !

■ Christine GUEGUEN,
élue CCMA Versailles

Carrière, emploi, mouvement.

Depuis 2022, nous avons défendu nos collègues sur des points concrets : nous avons débloqué l'avancement à la hors classe de maîtres dont le troisième rendez-vous de carrière s'était soldé par l'appréciation « à consolider », nous avons dénoncé le blocage de l'accès à la classe exceptionnelle, faute d'avis motivés, nous sommes intervenu·es dans le cadre du mouvement de l'emploi...

Contrôle du privé, notre fil rouge

Tout au long du mandat, nous avons réinterrogé le rectorat sur une question essentielle : qui contrôle réellement les établissements privés sous contrat ? Nous avons alerté sur les dérives comme les bénédictions de cartables sur temps scolaire, des séances d'éducation à la sexualité non assurées, des journées banalisées à caractère religieux… Les collègues savent qu'ils et elles peuvent compter sur la CGT !

■ Muriel AUSSILLOU,
Académie de Montpellier

Être élue CCMMEP CGT-EP : représenter, revendiquer, ne rien lâcher !

La fonction porte un nom un peu barbare : élue CCMMEP. Après deux mandats, je réussis enfin à le prononcer correctement. Mais derrière cet acronyme se cache un enjeu essentiel : la représentativité nationale de la CGT-EP. Sans élu·e au CCMMEP, pas de représentativité nationale. Et sans représentativité, un syndicat reste invisible : pas d'accès aux documents, pas de groupes de travail, pas de véritable interaction avec le Ministère. Être élu·e, c'est d'abord permettre à la CGT-EP d'exister face à l'administration.

C'est aussi faire vivre une instance trop longtemps réduite à une chambre d'enregistrement. Exiger un calendrier, des procès-verbaux détaillés, des documents transmis à temps : des exigences élémentaires qu'il faut sans cesse rappeler ! Et surtout, porter nos revendications, obtenir des réponses, refuser les faux-semblants. Quitte à boycotter collectivement une instance lorsqu'on refuse de nous entendre.

Moyens, salaires, précarité, respect des droits fondamentaux des personnels y compris leur liberté de conscience : aucun sujet ne doit être esquivé. Ni l'influence du SGEC sur les décisions ministérielles, ni l'opacité de la gestion des moyens, ni l'instrumentalisation du « caractère propre » pour contourner les textes réglementaires, notamment sur l'EVARS. De Bétharram aux dispositifs VSS, l'invisibilisation des violences par l'enseignement catholique reste une préoccupation majeure.

Notre ligne est claire : les enseignant·es et les AESH doivent être représenté·es par leurs organisations syndicales, pas par le SGEC. C'est au Ministère de nous répondre, pas à l'enseignement catholique de décider pour nous. Être élu·e CGT-EP, c'est porter cette exigence, séance après séance. Dire les choses, déranger quand il le faut et ne jamais lâcher l'affaire.

■ Pascale PICOL,
élue CCMMEP

COMMENT VOTER, SUIVEZ LE GUIDE !

Étape 1 : création du compte électeur

se connecter à l'ENSAP

- À partir du 5 octobre, surveiller sa boîte mail professionnelle
- Cliquer sur le lien d'activation ouvrant le portail élections
- Créer un mot de passe électeur personnel et le confirmer **(à conserver)**
- Choisir une question défi, parmi les propositions, et y répondre **(à conserver)**
- Vérifier les informations électorales (identité, scrutins, listes électorales …)

Important : le mail reçu en octobre permet de créer son compte électeur, **mais ne contient pas encore le code de vote personnel**

Étape 2 : récupération du code de vote

A. Solution principale : Le code de vote sera déposé dans l'espace ENSAP au plus tard le 17 novembre 2026

B. Deux solutions alternatives (mais il est préférable de privilégier la solution principale)

QUESTION DÉFI	FRANCECONNECT
• Depuis son espace électeur, sélectionner sa question défi • Saisir la réponse enregistrée lors de la création du compte • Renseigner son NUMEN ou son numéro de sécurité sociale • Choisir l'envoi d'un lien de récupération par SMS ou par courriel personnel • Utiliser le lien reçu pour récupérer le code de vote FranceConnect • Authentification sur FranceConnect • Transmission d'un lien à usage unique sur l'adresse électronique associée à FranceConnect	• Authentification sur FranceConnect • Transmission d'un lien à usage unique sur l'adresse électronique associée à FranceConnect

Étape 3 : le vote du 3, 8h, au 10 décembre, 17h

- Se connecter à son espace personnel
- Cliquer sur : **« J'accède au vote »**
- S'identifier avec son adresse professionnelle
- Saisir son mot de passe électeur
- Saisir son code de vote
- Sélectionner le scrutin concerné
- **Choisir la liste CGT EP**
- Valider son choix
- Confirmer définitivement son vote

Étape 4 : Vérifier que le vote est enregistré

- Conserver l'accusé de réception et la confirmation de vote

À NE PAS OUBLIER
Je ne vote pas qu'une seule fois. Je vais donc jusqu'au bout de mon espace de vote et je vérifie qu'il ne reste aucun scrutin auquel je dois participer. Même s'il n'y a pas de liste locale présentée par la CGT dans mon académie, je n'oublie pas de voter pour la liste nationale CGT !
Toutes les voix vont compter !

■ *Académie de Normandie*

Mieux vous accompagner avec des garanties santé et prévoyance, conçues pour vous

Spécialiste de la protection sociale en France, nous accompagnons 110 branches professionnelles, couvrant plus de 350 000 entreprises et près de 5 millions de salariés.

Adaptées à chaque Convention Collective Nationale (CCN), nos offres santé et prévoyance, coconstruites avec les partenaires sociaux, répondent aux besoins spécifiques de chaque secteur d'activité afin de vous protéger, vous et votre famille, face aux aléas de la vie.

- **La complémentaire santé** prend en charge vos dépenses de santé au quotidien.
- **La prévoyance** complète les indemnités de la Sécurité sociale et compense la perte de vos revenus lors d'accident, de maladie ou de décès.

Pour mieux connaître vos garanties, consultez la CCN dont vous dépendez :



Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

AG2R LA MONDIALE
AGIR POUR SOI
AGIR POUR LES AUTRES

GIE AG2R – Membre de l'AG2R LA MONDIALE – 14416, boulevard Malesherbes 75008 PARIS – 801 947 052 RCS Paris. 00007261-260615-01 – Crédits photos : Getty Images.

LES AESH SONT AUSSI CONCERNÉ·ES PAR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE DÉCEMBRE 2026 !

ENVIRON 140 000 AESH (ENSEIGNEMENT PRIVÉ ET PUBLIC) SONT INVITÉ·ES À SE PRONONCER LORS DES PROCHAINES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES QUI SE TIENDRONT DU 3 AU 10 DÉCEMBRE PAR VOIE ÉLECTRONIQUE.

Il s'agira d'élire, par suffrage direct à un seul tour, les représentant·es syndicaux.ales qui défendront les intérêts individuels et collectifs des personnels pour les quatre prochaines années dans les instances où se prennent les décisions concernant la carrière et les conditions de travail.



Les AESH devront voter pour trois scrutins :

- CSA ministériel de l'Éducation nationale
- CSA académique de l'Éducation nationale
- CCP (Commission Consultative Paritaire) académique "Surveillance et accompagnement"

La CGT-EP aux côtés de la CGT Educ'Action se mobilise depuis toujours pour défendre et accompagner les AESH notamment en réclamant :

- la titularisation de tou·tes les salarié·es, quel que soit le contrat, sans condition de concours ni de nationalité,
- la création de nouveaux métiers sous statut de la fonction publique répondant aux missions d'AESH,
- un service à temps complet qui intègre les périodes de réunions de synthèse des équipes de suivi de scolarité, de concertation avec les enseignant·es, de préparation...
- une véritable formation débouchant sur un diplôme de niveau bac minimum (niveau IV),
- la reconnaissance de l'expérience professionnelle,
- des perspectives de pérennisation de l'emploi pour tou·tes : aucun « licenciement » de fin de contrat,
- des salaires dignes, au minimum de 1 800 euros net.

Les étapes pour arriver au vote

Depuis le 5 octobre, il est possible d'activer son compte électeur via sa messagerie professionnelle académique (en général de la forme prénom.nom@ac-académie.fr).

Sur la boîte mail professionnelle de chaque agent·e, le ministère a envoyé un courriel d'ouverture du portail électeur contenant un lien d'activation à usage unique. Il faut alors saisir un identifiant (adresse mail professionnelle) puis valider le code de sécurité (captcha) affiché à l'écran.

L'étape suivante consiste à créer son mot de passe et à définir sa « question secrète » (suivre alors les instructions à l'écran).

Enfin, il faut choisir un mot de passe personnel robuste (respectant les critères de sécurité demandés : majuscules, chiffres, caractères spéciaux) et le conserver précieusement.

La question-défi (question secrète) servira pour la récupération des codes en cas d'oubli.

En parallèle de cela, sur ENSAP, le matériel de vote (code secret) a été envoyé à partir du 10 octobre. À conserver aussi très précieusement.

Entre le 3 décembre (8h) et le 10 décembre (17h), voter pour les listes CGT !

En cas de difficulté, écrire à ccm2026@cgt-ep.org.

■ Karine GUÉGAN,
Académie de Rennes

THE LAND : LA VISION JUSQU'AU CRASH

une victoire syndicale

Le 1er septembre 2026, à quelques jours de la rentrée, la nouvelle tombe brutalement : The Land cesse ses activités. Des centaines d'étudiant·es apprennent par mail qu'ils ne feront pas leur rentrée. Des salarié·es se retrouvent sans emploi. Des créanciers découvrent eux aussi la situation. Quelques semaines plus tôt encore, la direction annonçait l'arrivée de centaines d'étudiant·es étranger·es.

Un crash brutal, mais pas vraiment imprévisible.

Pour comprendre ce crash, il faut revenir quelques années en arrière.

En 2020, trois lycées agricoles privés historiques, Saint-Exupéry, à Rennes, Vitré et La Guerche-de-Bretagne, sont intégrés au projet The Land. Le discours est ambitieux : « nouvelle ruralité », innovation, développement des territoires, entrepreneuriat, ouverture sur le monde. Très vite, le projet prend une ampleur considérable. Autour des lycées agricoles se développent de nombreuses structures : écoles supérieures privées, formation continue, incubateur, espaces événementiels, résidence étudiante, immobilier… Une trentaine d'entités finissent ainsi regroupées sous la bannière The Land.

Les lycées agricoles, qui existaient bien avant The Land, deviennent les fondations d'un ensemble qui dépasse largement leur mission et leur histoire. Le discours évolue progressivement vers le management, la stratégie, l'international et le « grounded leadership ». Une véritable fuite en avant commence.

À la CGT-EP, en intersyndicale avec la CFDT et la CFTC, et avec une grande majorité de nos collègues, nous avons rapidement compris que derrière cette avalanche de grands mots se cachait surtout beaucoup d'esbroufe.

Une fuite en avant faite de nouveaux projets, d'investissements et d'annonces toujours plus ambitieuses, qui semblait surtout destinée à satisfaire les ambitions démesurées d'un conseil d'administration et de son directeur général, Jean-Marc Esnault, autoproclamé « leader visionnaire ».

Nous n'avions peut-être pas la « vision ». Mais nous avions les yeux ouverts.

Derrière les grands discours, les personnels constataient déjà les problèmes : management contesté, turnover, dégradation du climat de travail, sentiment que les lycées agricoles devenaient progressivement invisibles derrière la vitrine The Land.

En 2024, la colère éclate. Une journée de grève largement mobilisée, rassemblant une majorité écrasante du corps enseignant, marque un tournant. La mobilisation montre que le malaise est loin de concerner uniquement quelques représentant·es syndicaux : une grande partie des collègues refuse cette fuite en avant et demande des réponses.

À la CGT-EP, avec la CFDT et la CFTC, nous portons cette mobilisation. Grèves, assemblées générales, actions au CSE, expertises économiques, alertes : nous cherchons par tous les moyens à comprendre ce qui se passe et à faire entendre les questions qui dérangent.

Quelle stratégie ? Avec quels moyens ? Pour quels objectifs ? Quelle place pour les lycées agricoles dans cet ensemble qui grossit à toute vitesse ? Et surtout : que se passe-t-il réellement derrière les murs de The Land ?

À chaque fois ou presque, le même refrain : nous ne comprendrions pas le projet, nous manquerions de vision, nous serions contre l'innovation.

C'était pratique : quand les salarié·es





Illustration © Ouest-France



Illustration © Ouest-France

posent les mauvaises questions, il suffit de leur expliquer qu'ils ne comprennent rien.

Pourtant, les alertes se multiplient.

La situation financière finit, elle aussi, par rattraper les grands discours. En 2025, un déficit de 1,2 million d'euros est annoncé pour l'association de gestion du groupe scolaire Saint-Exupéry. Des expertises sont engagées et des interrogations se multiplient sur la gestion de cet ensemble devenu particulièrement complexe. Le problème n'est donc plus seulement celui du management ou du modèle pédagogique. Il devient celui de la gestion, de la transparence et des choix opérés.

Et finalement, la séparation arrive.

Le 4 novembre 2025, le ministère de l'Agriculture, le diocèse de Rennes et le CNEAP actent la séparation des trois lycées agricoles Saint-Exupéry de The Land. Les lycées retrouvent leur autonomie, tandis que The Land conserve ses formations supérieures hors contrat.

C'est une première victoire syndicale. Parce que cette séparation est aussi le résultat du rapport de force construit par les personnels : la grève, les mobilisations, les élu·es du CSE, les alertes et les expertises ont contribué à faire émerger les problèmes et à imposer une sortie de crise.

Les lycées sont sortis de The Land. Mais The Land, lui, continue sa route.

En 2026, le développement se poursuit avec de nouvelles annonces, notamment à l'international. Jusqu'à ce que la réalité finisse par rattraper le récit.Le 31 août, le conseil d'administration décide la cessation des activités. Le lendemain, salarié·es et étudiant·es apprennent la nouvelle. À quelques jours de la rentrée, The Land s'arrête.

La « vision » s'arrête là. Mais cette histoire pose des questions qui dépassent largement The Land.

Comment une telle fuite en avant a-t-elle été possible ? Comment autant de projets, d'investissements et de structures ont-ils pu se développer aussi rapidement ? Quelle transparence sur les finances ? Quels contrôles ? Quelle information des salarié·es ? Quelle responsabilité des dirigeant·es, des tutelles et des conseils d'administration ? Et surtout, quelle place pour les personnels dans tout cela ?

Car ce qui s'est passé montre une chose : lorsque les salarié·es n'ont pas une vision claire des choix stratégiques, de la situation financière et des projets engagés, leur capacité à intervenir et à alerter est forcément limitée.

C'est pourquoi notre combat ne peut pas s'arrêter à The Land.

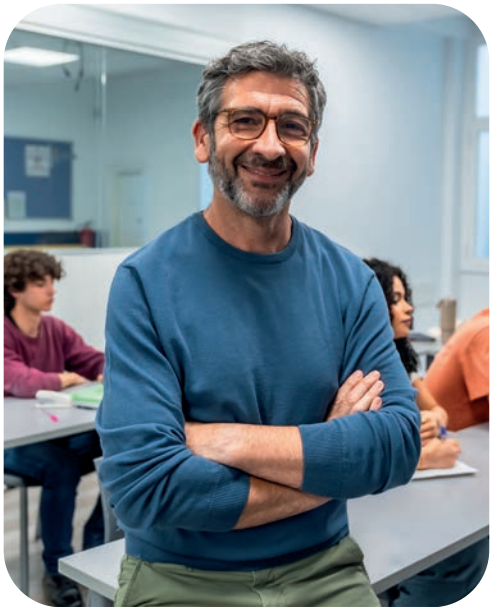
Il faut davantage de transparence, davantage de contrôle et de véritables contre-pouvoirs dans l'enseignement agricole privé. Cela passe notamment par la représentation des personnels dans les conseils d'administration : pour savoir ce qui s'y décide, comprendre les orientations prises, poser les questions qui dérangent, alerter quand c'est nécessaire et pouvoir peser sur les choix qui engagent l'avenir des établissements.

Parce que les salarié·es ne doivent pas être les derniers informé·es des décisions qui engagent leur travail, leur établissement et leurs élèves. Ils doivent pouvoir voir, comprendre et agir.

The Land, c'est une première victoire : les lycées Saint-Exupéry ont été sortis du crash.

À nous maintenant de continuer le combat pour obtenir davantage de transparence dans les gestions des lycées agricoles privés.

■ Jean-Romain Chapy
groupe agricole



Avec Agrica, mon établissement fait le bon choix pour protéger mon quotidien et préparer mon avenir !

Chez Agrica, nous sommes dédiés au monde agricole et à sa protection.

À tout moment, nous sommes là !



Edité par le GIE AGRICA GESTION - RCS Paris 493 373 682 - Crédit photo : iStock

Prévoyance • Santé • Épargne • Retraite • Prévention • Action sociale

www.agrica.fr

AGRICA- www.agrica.fr - représente représente CCPMA PRÉVOYANCE (SIRET 401 679 840 00033), et CPCEA (SIRET 784 411 134 00033), institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale, CCPMA Retraite Supplémentaire, (SIRET – 908 709 678 00019), société anonyme au capital social de 373 136 700 euros, et CPCEA Retraite Supplémentaire, (SIRET – 891 966 574 00016), société anonyme au capital social de 126 245 500 euros, régies 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 Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège est établi 4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Paris Cedex 09.

Agrica



témoignage

À QUELQUES HEURES DE LA RENTRÉE… UNE PAGE SE TOURNE

Sophie Trotoux, auxiliaire de vie scolaire au lycée agricole Saint-Exupéry de La Guerche-de-Bretagne, a démissionné de ses fonctions, n'ayant, à la veille de la rentrée, aucune visibilité quant à la pérennité et à la nature de son contrat. Nous publions son témoignage, écrit qui illustre la déconsidération et le mépris dont font l'objet nos AVS dans les lycées agricoles privés.

Sophie a, aussi, témoigné via une vidéo publiée sur la page Facebook de la CGT-EP agricole https://www.facebook.com/reel/1613378030453033.

Elle a publié une biographie qui partage son expérience professionnelle de terrain. https://livres.bookelis.com/biographies/70686-L-ecole-a-voix-basse.html.

« Je ne suis pas partie parce que je n'aimais plus mon métier. Je suis partie parce que je ne pouvais plus accepter de travailler dans l'incertitude. »

À l'occasion de la rentrée scolaire 2026-2027, après trois années passées comme AVS au sein d'un établissement scolaire, j'ai pris la décision de ne pas poursuivre mes fonctions. Cette décision n'a pas été prise à la légère. Pendant trois ans, j'ai accompagné des élèves au quotidien, créé des liens avec eux, avec leurs familles et avec les équipes éducatives. J'ai toujours essayé de m'investir pleinement dans mes missions et de faire au mieux pour les jeunes qui m'étaient confiés. Pourtant, au fil des années, une même situation s'est répétée : à l'approche de la rentrée, je ne disposais pas d'une véritable visibilité sur mon avenir professionnel.

Une rentrée encore placée sous le signe de l'incertitude

À partir du mois de juin 2026, j'ai envoyé plusieurs mails afin d'obtenir des informations concernant ma situation, mon contrat et les conditions dans lesquelles je pourrais envisager la rentrée suivante. Ces messages sont restés sans réponse. On nous avait également évoqué la possibilité d'organiser une visioconférence avec les AESH. Cette rencontre n'a finalement pas eu lieu. À quelques heures de la rentrée, nous étions donc encore sans véritable visibilité. Pour moi, ce n'était malheureusement pas une situation nouvelle. C'était la troisième année consécutive que je vivais cette incertitude à l'approche de la rentrée. Et à force, cette précarité a fini par avoir des conséquences. Je ne savais pas dans quelles conditions j'allais pouvoir exercer mon métier, avec quelles missions, quelle organisation et quelle visibilité pour l'année à venir.

Comment construire un accompagnement stable pour les élèves lorsque les professionnels eux-mêmes ne bénéficient pas de stabilité ? Un métier essentiel, mais toujours insuffisamment reconnu.

Le métier d'AVS ne consiste pas simplement à être présent auprès d'un élève. Il faut accompagner, rassurer, favoriser l'autonomie, aider à l'inclusion, observer, adapter son intervention, travailler avec les enseignant·es, échanger avec les familles et parfois faire face à des situations humaines particulièrement difficiles. Il faut également s'adapter constamment.

Les élèves accompagnés ont des besoins différents et parfois complexes. L'accompagnement nécessite de la connaissance, de l'expérience, de la patience et de véritables compétences professionnelles. Pourtant, celles-ci sont encore trop souvent invisibilisées. Le métier d'AVS est marqué par des charges émotionnelles importantes, des contraintes organisationnelles, des exigences physiques et mentales ainsi que par une grande polyvalence.

Des contrats et des conditions de travail qui ne permettaient pas toujours de se projeter.

La question du contrat occupe une place importante dans cette réalité professionnelle. Être AVS signifie encore trop souvent travailler à temps partiel, avec des revenus qui ne permettent pas nécessairement de vivre correctement de son métier.

Lorsque l'on demande à un professionnel de s'investir auprès d'un·e élève sur le long terme, il est nécessaire de lui garantir en retour une véritable stabilité professionnelle. Une précarité qui a aussi des conséquences sur les élèves.

Mon départ ne concernait pas uniquement ma situation personnelle. Il concernait également les élèves et les familles que j'avais accompagnés pendant plusieurs années. Certains élèves avaient construit des repères avec moi. Certaines familles avaient développé une relation de confiance. Mon départ allait nécessairement entraîner un changement pour eux. Et je le regrettais profondément. Je savais que certaines familles pouvaient être déçues, incomprises ou en colère. Mais il me paraissait important de rappeler que ces réactions ne devaient pas être dirigées contre les collègues qui restaient en poste. Les équipes AVS et les personnels présents dans les établissements n'ont pas à porter les conséquences d'un manque de dialogue ou d'anticipation. Ce qui était particulièrement difficile à accepter, c'était de constater qu'après trois années d'expérience, de connaissance des élèves et des familles, de travail au sein des équipes, je finissais par quitter l'établissement. Je ne suis pas partie parce que je n'aimais plus accompagner les élèves. Je ne suis pas partie parce que je ne voulais plus travailler dans le domaine du handicap. J'avais simplement atteint mes limites. Car, malgré les difficultés, j'ai sincèrement aimé travailler dans cet établissement. Ces trois années ont compté pour moi.

Mon témoignage n'est pas là pour exprimer ma seule situation personnelle. Il est là pour une question plus large :

Comment construire une école réellement inclusive si les professionnels chargés de rendre cette inclusion possible travaillent eux-mêmes dans des conditions précaires ?

La stabilité des AESH est importante pour les élèves. L'expérience acquise au fil des années est importante. La connaissance des besoins d'un enfant est importante. La relation de confiance avec les familles est importante. Et pourtant, les conditions d'emploi peuvent conduire des professionnels expérimentés à quitter leur poste. Mon expérience a renforcé une conviction : les AVS ne peuvent pas être considéré·es comme une variable d'ajustement de l'Education.

Il est nécessaire de garantir ***des contrats stables et une véritable sécurité professionnelle, des temps de travail permettant de vivre dignement de son salaire, la reconnaissance de toutes les missions réellement effectuées, une rémunération correspondant aux responsabilités exercées, des effectifs suffisants pour assurer un accompagnement de qualité, une véritable formation initiale et continue, des perspectives de carrière, une meilleure prise en compte de la charge physique et émotionnelle du métier, une réelle anticipation des affectations et des renouvellements de contrats, une continuité dans l'accompagnement des élèves.***

« Aujourd'hui, j'avais simplement atteint mes limites »

Je n'ai finalement pas repris mes fonctions à la rentrée 2026-2027. J'ai pris mes nouvelles fonctions, début septembre, auprès d'un autre public. Je suis partie avec de la tristesse, mais aussi avec la volonté de témoigner de ce que j'avais vécu. Parce que mon histoire ne doit pas être considérée comme un simple départ individuel. Il témoigne d'une réalité plus large : ***des professionnels qui s'investissaient auprès des élèves, mais qui pouvaient eux-mêmes rester dans l'incertitude concernant leur avenir professionnel.***

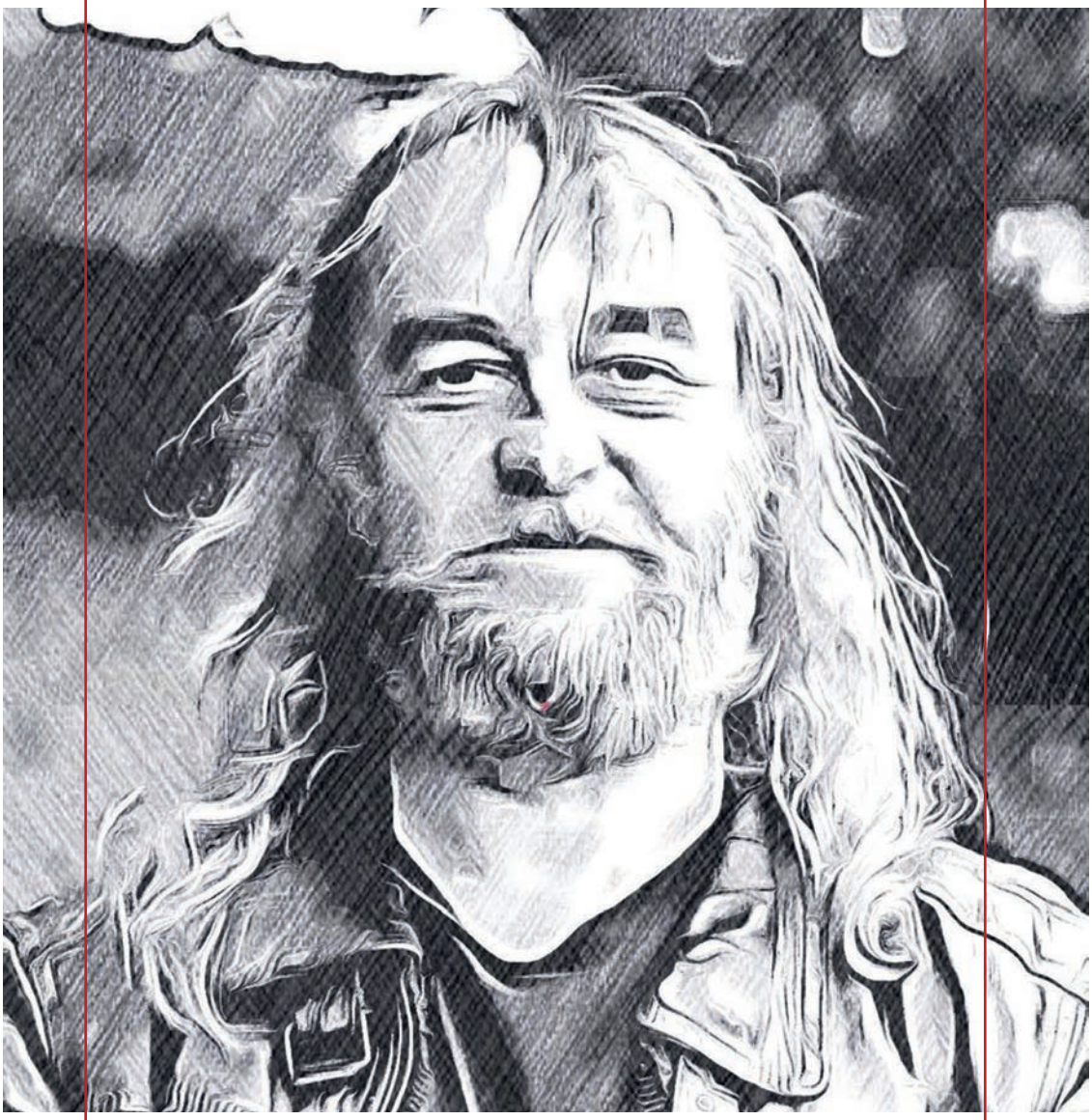
Derrière chaque contrat, il y a une personne. Derrière chaque AESH qui quitte son poste, il y a une expérience perdue. Et derrière chaque changement d'accompagnant, il y a un élève et une famille qui doivent construire de nouveaux repères.

L'inclusion scolaire ne peut pas reposer durablement sur la précarité de celles et ceux qui la font vivre au quotidien.

Il est temps de reconnaître réellement le métier d'AVS. Il est temps de donner aux personnels les moyens de faire correctement leur travail. Et il est temps de comprendre que prendre soin des élèves passe aussi par le fait de prendre soin des professionnels qui les accompagnent.

Parce qu'une école inclusive a besoin d'élèves accompagnés, mais aussi de personnels respectés, reconnus et sécurisés dans leur emploi.

■ Sophie Trotoux



KENAVO OLIER

Depuis quelques mois, Olier Auffret, délégué syndical à Diwan, nous a quitté·es soudainement, nous laissant toutes et tous un peu abasourdi·es. Il nous a apporté énormément, tant du point de vue syndical et combattif que d'un point de vue humain. Il a toujours été au rendez-vous des différentes négociations salariales, et ne s'en est jamais laissé conter ! Devenu CPE, il a su défendre les droits des salarié·es de droit privé, et notamment des surveillant·es, sans relâche. Syndicaliste de la 1e heure il avait une vision du syndicalisme à laquelle nous sommes très attaché·es : la lutte des classes, l'antifascisme, la lutte contre toutes les discriminations, le collectif et bien sûr la défense du breton, et en particulier du vannetais (breton du pays de Vannes), une langue qui lui était chère et qu'il aimait transmettre.

Nous pensons à ses proches qu'il laisse derrière lui, mais rappelons-nous son humour et son intransigeance et n'oublions pas qu'il ne faut jamais se laisser plier sous la pression.

KENÔ OLIER

Abaoe un nebeud mizioù eo aet d'an anaon Olier Auffret, penndileuriad sindikel e Diwan, leuskel a ra ac'hanomp un tamm badaouet. Degaset en deus deomp kement, a-fet sindikad, stourm ha denel. Atav eo bet amañ evit marc'hata ar goproù, ha ne oa ket tu kontañ bidennoù dezhañ !

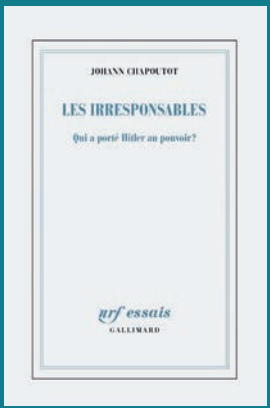
Evel penngasour en doa gouezet difenn gwirioù ar gopridi gwir prevez, evel ar gasourien, heptoull. Sindikadour abaoe pell en doa ur sell war ar sindikad tost deomp : stourm ar c'hlasadoù, enepfaskouriezh, stourm a-enep an holl wallziforc'hoù, ar stroll hag evel-just ar stourm evit ar brezhoneg, dreist-holl ar gwenedeg, ur yezh ker dezhañ hag a blije dezhañ treuzkas.

Ur soñj hon eus evit e familh hag e gamaladed, met dalc'homp soñj eus e fent hag e ziblegusted, ha na disoñjomp ket ne vez pleget james dindan ar gwask.

■ Aurélie COUM,
Académie de Rennes (Diwan)

QUELLE DÉMOCRATIE VOULONS-NOUS ?
Une démocratie participative, dans laquelle chacune et chacun peut réellement prendre part aux décisions qui concernent sa vie, son travail et son avenir ? Une démocratie où l'on attend que d'autres décident à notre place ?
Entre agir et subir, il y a un choix de société. Car considérer que les choses sont écrites d'avance, « on n'y peut rien », que les décisions appartiennent à quelques-uns ou que les rapports de force sont immuables, c'est aussi accepter une forme de déterminisme.
À l'inverse, faire vivre la démocratie, c'est refuser la résignation, exercer ses droits, confronter les points de vue, construire du collectif et reprendre prise sur ce qui nous concerne. Pour nourrir ces réflexions, une sélection de ressources.

À LIRE



Les Irresponsables, qui a porté Hitler au pouvoir ? Johann Chapoutot, Gallimard, 2025.

Le livre de Johann Chapoutot ne raconte pas simplement la montée du nazisme : il pose une question plus cruciale encore : qui a rendu cette prise de pouvoir possible ?
Au cœur du récit : un « consortium » de partis conservateurs, de milieux d'affaires, de médias et d'appareils d'État qui perd peu à peu son assise électorale. Face à la perte de leur majorité et à la menace d'un soulèvement populaire, ces « irresponsables » choisissent délibérément de s'allier avec l'extrême droite, qu'ils pensent pouvoir instrumentaliser. Cette enquête montre comment cette élite libérale-autoritaire allemande a préféré sauver ses privilèges plutôt que la démocratie.
Un ouvrage d'Histoire politique, économique et sociale, particulièrement éclairant pour comprendre comment une démocratie parlementaire a progressivement basculé vers la dictature, en moins de 3 ans.

L'âme noire de la démocratie : manifeste pour un autre idéal politique, Geoffroy de Lagasnerie, Nouvel avenir, Flammarion, 2026



Dans L'Âme noire de la démocratie, Geoffroy de Lagasnerie entreprend de remettre en question une conviction largement partagée : l'idée selon laquelle la démocratie constituerait nécessairement la meilleure forme de gouvernement. Son propos consiste à interroger les mécanismes que nous acceptons souvent sans les discuter : l'élection, le vote majoritaire, la représentation et la souveraineté du peuple.
L'auteur part d'un constat simple : une décision peut être parfaitement conforme aux règles démocratiques tout en étant injuste. Une majorité peut voter contre les droits d'une minorité, soutenir une politique discriminatoire ou refuser de prendre en compte une urgence écologique. Le vote ne garantit donc ni la vérité, ni la justice, ni même le progrès.
Pour Lagasnerie, la majorité n'est pas toujours porteuse d'émancipation. Elle peut être influencée par la peur, la désinformation, les intérêts économiques ou les préjugés. Le fait qu'une opinion soit majoritaire ne suffit pas à la rendre légitime.
Une loi votée par des représentant·es élu·es peut être légale et démocratique, tout en aggravant les inégalités ou en fragilisant les plus vulnérables. La démocratie électorale apparaît alors comme une mécanique qui donne une apparence de légitimité à des choix parfois contestables.
Lagasnerie accorde une place importante aux connaissances scientifiques et aux faits établis. Dans des domaines comme le climat, la santé ou les politiques sociales, il estime que la décision ne peut pas reposer uniquement sur l'opinion majoritaire.
L'intérêt principal de cet ouvrage est de nous obliger à réfléchir à ce que nous appelons « démocratie ». Est-ce seulement le droit de voter ? Est-ce la possibilité de participer aux décisions ? Est-ce la garantie des libertés ? Est-ce la protection des minorités ? Est-ce encore la capacité collective à transformer réellement la société ?



À voir

Est-il vrai que la démocratie a été inventée en Grèce ? Jannis Funk et Jakob Schmidt, 24 mn, disponible sur ARTE jusqu'au 30/10/2028,

L'intérêt de ce documentaire est moins de trouver le lieu où la démocratie a été inventée que d'analyser différentes formes d'organisation qui permettent au peuple de participer aux décisions. Il présente la démocratie athénienne reposant, entre autres, sur le tirage au sort et les débats publics. Puis, notre regard est porté sur la civilisation iroquoise où la politique reposait sur la délibération et l'accord collectif.

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

S'ORGANISER ET RÉSISTER COLLECTIVEMENT

C'EST NOTRE CARACTÈRE PROPRE

→ NE PLUS ÊTRE ISOLÉ·E

→ S'ENGAGER POUR S'ÉMANCIPER

→ LUTTER ENSEMBLE

→ MILITER EN INTERPRO



la cgt Enseignement Privé
ÉDUC' ACTION

CGT-EP.SYNDICATCGT.FR

CONTACT@CGT-EP.ORG