

TRAIT D'UNION

Le journal des Personnels CGT de l'Enseignement Privé

www.cgt-ep.org

ÉDITO

Enseignant·es, Cheminot·es, Personnels de santé, Retraité·es, Précaires, Chômeurs, Etudiant·es et lycéen·nes... Tou·tes dans le même bateau !

La mise en œuvre de régressions sociales extrêmement violentes se poursuit à marche forcée alors que moins de 40% des Français jugent positivement l'action du gouvernement et qu'Emmanuel Macron chute lourdement dans les sondages.



Serge VALLET
Bureau National

Surdité et dédain

Malgré les 87% de Français qui soutiennent les derniers mouvements sociaux (personnel des hôpitaux et des Ehpad, gardiens de prison...), le pouvoir en place multiplie ses annonces et ses décisions à l'emporte-pièce : on impose l'apprentissage, les réformes du lycée, la restriction de l'accès à l'université, la casse de la SNCF sur fond de dénigrement incessant des fonctionnaires et agents publics. Du côté droit privé : pas mieux. Les licenciements sont facilités (voir les résultats chez Carrefour ou Pimkie), les instances représentatives du personnel sont amputées de leurs prérogatives, la hausse de la CSG diminue les retraites des plus faibles...

Est-ce la société dont nous voulons ?

Une main de fer dans un gant de velours : la façade proposée au sommet de l'Etat se veut séduisante et sereine. Il n'en est rien. Nous faisons face à un gouvernement ultra-violent. La concertation proposée sur tous les sujets est une chimère. Un exemple très concret ? Le 13 février, la CGT a été reçue « pour concertation » sur la réforme du lycée au ministère de l'Education Nationale pour une annonce... le 14 en conseil des ministres ! Le document a-t-il été modifié dans la nuit ? ou bien la voix que l'on a portée en pure perte n'était-elle destinée qu'à alimenter le cirque médiatique ?

Guidé par le MEDEF et la finance internationale, ce gouvernement ne changera pas tout seul son fusil d'épaule ! Aucune discussion n'est possible. La sacro-sainte réduction de la « dette » publique qui signifie l'augmentation des profits pour quelques-uns passe fatalement par la perte de nos droits, conquis sociaux.

A nous de réagir.

Car nous sommes les plus fort·es : certes acculés dans le coin du ring, les salarié·es sont groggy. Mais la riposte a débuté secteur par secteur. Il est temps de faire converger tous les mécontentements, toutes les aspirations, toutes les luttes. Gageons que le conflit à la SNCF sera l'occasion de rassembler les salarié·es du public, du privé, les jeunes et les privés d'emploi, l'occasion de discuter, de débattre et d'inventer des alternatives au projet ultra-libéral qui nous est actuellement proposé.

Et enfin, nous pourrions imposer des choix qui seront les nôtres !

CGT Enseignement Privé

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

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

Réforme du lycée :
Blanquer is bac ! 2

Elections professionnelles
Nous devons gagner la représentativité 6

Réflexions sur notre système
L'Enseignement privé catholique a-t-il encore quelque chose de chrétien ? 7

Agricole
Les Enseignant·es se sont exprimé·es 8

Rendez-vous en terre inconnue
La CGT reçue au Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique 12

Relations dans les établissements
Les enseignant·es face à leur chef d'établissement 15

Lycées professionnels
Vers une fusion généralisée du tertiaire en Lycée Pro ? 16

En région...
Poitiers : bilan du congrès de l'UD - CGT 18

Suppression des jours fériés
Devoir de mémoire 19



Réforme du lycée : BLANQUER is bac !

Le ministre de l'Éducation Nationale a présenté le 14 février sa réforme du baccalauréat session 2021. Sans surprise, ce bac entérine la mise en place d'un lycée du tri et de la sélection qui aura pour conséquences de creuser les inégalités entre les élèves, d'alourdir la charge de travail des enseignant-es et de supprimer des postes. On vous explique pourquoi...

Le nouveau bac, comment ça va marcher ?

La première session du bac Blanquer aura lieu en 2021, elle concerne donc tous les élèves qui entreront en 2^{nde} générale en septembre 2018.

Ce qui ne change pas :

- pour obtenir le bac, le candidat devra obtenir une moyenne générale de 10/20,
- il n'y pas de note éliminatoire ou plancher,
- le système actuel de compensation et de mention est maintenu, l'oral de rattrapage est maintenu.

Ce qui change :

La structure de ce bac est pensée pour que 75 % des résultats soient pris en compte dans Parcoursup. L'organisation de nombreuses épreuves reposera sur les établissements et les enseignant-es. La note sera composée de deux blocs :

Le Grand oral, quesaco ?

Il s'agit pour le candidat de présenter un projet préparé dès la classe de 1^{ère}. Cet oral de 20 minutes se décompose en deux parties : une présentation du projet adossé à une ou deux disciplines de spécialité et un échange à partir de ce projet afin d'évaluer les capacités de l'élève à analyser en mobilisant les connaissances acquises au cours de sa scolarité. Le jury sera composé de trois personnes, sans plus de précision...

Et pour les langues vivantes ?

L'évaluation des langues vivantes se fera via les épreuves communes pour l'écrit, et à l'oral à partir de février de l'année de terminale, selon les dispositions actuelles. La logique de certification a vocation à se développer.

La prise en compte du contrôle continu	Des « épreuves anticipées et terminales »	
40 % du résultat final	60 % du résultat final	
Cette note sera composée de la prise en compte des bulletins scolaires (10% de la note finale) et d'épreuves communes organisées pendant le cycle terminal. Leur organisation relèvera des établissements. A titre indicatif, ces épreuves pourront avoir lieu en janvier et en avril en 1^{ère}, puis en décembre en terminale. Pour « <i>garantir l'égalité entre les candidats et les établissements scolaires</i> », une banque nationale numérique de sujets sera mise en place. Les copies seront anonymisées et elles seront corrigées par d'autres professeurs que ceux de l'élève.	Français (oral et écrit)	En fin de 1 ^{ère}
	Deux épreuves écrites portant sur les deux disciplines de spécialités	Au retour des vacances de printemps
	Philosophie	Fin juin
	Un grand oral	Fin juin

Quelle structuration pour le « nouveau lycée » ?

L'enseignement au lycée sera décomposé en quatre parties :

	Première	Terminale
Le socle de culture commune (tronc commun)		
Français	4h	-
Philosophie	-	4h
Histoire - Géographie	3h	3h
EMC	0h30	0h30
LV1 et LV2	4h30	4h
EPS	2h	2h
Humanités scientifiques et numériques	2h	2h
Total maxi :	16h	15h30
Les disciplines de spécialité <i>en fin de 2^{de}, l'élève choisit 3 disciplines de spécialité pour la 1^{ère} et n'en conserve que deux en terminale</i>		
Arts	4h	6h
Histoire-Géographie, géopolitique et sciences politiques	4h	6h
Humanités, littérature et philosophie	4h	6h
Langues et littératures étrangères	4h	6h
Mathématiques	4h	6h
Numérique et sciences informatiques	4h	6h
Sciences de la Vie et de la Terre	4h	6h
Sciences de l'ingénieur	<i>horaire spécifique</i>	<i>horaire spécifique</i>
Sciences Économiques et sociales	4h	6h
Physique Chimie	4h	6h
Total maxi :	12h	12h
L'orientation		
	1h30	1h30
Les enseignements facultatifs <i>un seul enseignement possible en 1^{ère}, possibilité d'un second en terminale</i>		
Arts	3h	3h
LCA	3h	3h
EPS	3h	3h
LV3	3h	3h
Mathématiques expertes	-	3h
Mathématiques complémentaires	-	3h
Droits et grands enjeux du monde contemporain	-	3h
Total maxi :	0 ou 3h	0 ou 3h ou 6h

Que se passe-t-il à la rentrée 2018 ?

A la rentrée 2018, la classe de 2^{de} ne connaîtra pas de changement organisationnel majeur mais de premières évolutions destinées à installer l'esprit du baccalauréat 2021 :

- un test numérique de positionnement en début d'année (mathématiques et français).
- de l'accompagnement personnalisé tout au long de l'année axé sur la maîtrise de l'expression écrite et orale.
- une aide à l'orientation pour accompagner vers la classe de 1^{ère} (54h/an).

Les dotations horaires ayant déjà été attribuées aux établissements pour la rentrée prochaine, ces 54h vont-elle être allouées en plus ? On en doute. Alors sur quelles économies seront-elles prélevées ?

Par ailleurs, le Conseil Supérieur des Programmes a été saisi pour proposer le contenu des nouveaux programmes pour les classes de 1^{ère} et terminale à compter de la rentrée 2019 (publication prévue en décembre 2018).

L'analyse de la CGT Enseignement privé

La menace de l'annualisation du temps de travail des enseignants et la remise en cause des ORS (Obligations Réglementaires de Service) est écartée (pour l'instant), et l'usine à gaz Majeures/Mineures proposée par P. Mathiot abandonnée, constituant ainsi un recul par rapport au projet initial.

Si en soi, briser la hiérarchie qui n'a pas lieu d'être entre les filières actuelles (S – ES – L) n'est pas une mauvaise chose, nous ne pouvons être en accord avec l'instauration de ce lycée qui trie en spécialisant précocement (fin de 2^{de}) alors que beaucoup d'élèves ne savent pas à cet âge-là ce qu'ils envisagent pour leur avenir. Les choix de spécialités engageront fortement pour l'entrée à l'Université. Il faudra donc faire les bons choix, très tôt. Le développement des « coach-es en orientation » à un bel avenir devant lui !

Les petits établissements pénalisés ?

Concernant l'offre des spécialités, toutes ne seront pas proposées dans tous les établissements, il y aura des choix locaux, accentuant une rupture d'égalité sur le territoire pour l'offre d'enseignement, élément supplémentaire dans l'autonomie des établissements. Chaque lycée aura sa cote, chaque bac aura sa valeur.

Par ailleurs, on peut craindre des tensions au sein des équipes en place pour le maintien des heures disciplinaires et le choix des spécialités proposées. Certaines disciplines sont clairement en danger. On peut noter la faible présence des sciences dans le tronc commun.

Si dans le public, les Conseils d'Administration auront la possibilité de donner leur avis sur les choix retenus, qu'en sera-t-il dans les établissements privés ? Il y a fort à parier que dans nos établissements, les choix seront guidés par des critères de clientélisme...

Ce lycée est à l'opposé du lycée et, plus largement, de l'école que nous voulons : une école qui émancipe, qui fournit une culture générale et technologique commune et permet la formation de citoyen.nes éclairé.es.

Le lycée n'a pas pour vocation unique la préparation aux « attendus » du supérieur, pour satisfaire aux critères de Parcoursup, ce qui est pourtant le leitmotiv de la communication ministérielle.

Pour les élèves, tous ces partiels les mettront sous pression continue, pendant les deux années du cycle terminal, avec un risque de bachotage (dénoncé par le ministre...) qui sera multiplié par... 4.

Nous allons devoir organiser 4 épreuves de bac au sein des établissements entre la classe de 1ère et de Terminale.

Est-ce une simplification ou une réelle économie pour le ministère ?

Quelles conséquences pour les profs ?

Pour les personnels, il est évident qu'à plus ou moins long terme, il y aura des réductions du nombre de postes. Avec la fin des séries et le regroupement des élèves pour chaque enseignement de spécialité, les besoins seront moins importants. Une belle économie en perspective pour le ministère...

La charge de travail va augmenter, avec les partiels et leurs corrections. L'expérience de nos collègues de Lycée Pro et leur pratique du CCF devraient nous alerter. La pression va se généraliser sur les équipes en place après chaque résultat de partiels.

Ainsi, sous prétexte de « moderniser » le bac (bel effet de com'), nous sommes donc face à une nouvelle étape dans la construction d'une école du tri social. Tout comme la réforme du code du travail, ce changement contribue à développer une société de l'individualisme, de la concurrence généralisée, en cassant les repères.

La CGT Enseignement privé refuse ce projet tel qu'il est et revendique une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans, dans un grand service public, laïc et gratuit d'éducation, qui offre une culture commune et ambitieuse à tou.tes au service de l'épanouissement personnel, de la participation éclairée à la vie collective, au service de l'intérêt commun.

Empoignades dans la salle des profs ?

Un certain nombre de matières pourront être partagées par des enseignants de différentes disciplines, ce qui laisser présager de belles empoignades dans les équipes pour répartir ces enseignements, notamment dans un contexte de perte d'heures...

Les associations de professeurs de maths, physique, SVT et SES sont "inquiètes" concernant cette réforme. Pas étonnant. Nous ne sommes pas les seuls, à la CGT, à mesurer les dangers des modifications proposées, pour les élèves comme pour les enseignant-es.

Une autre vision de la société

Des éléments différents pour le privé ?

Les éléments de cette réforme ouvrent la voie à une autonomie accrue des établissements. Dans le public, le rôle du conseil pédagogique est prépondérant. Or, cette Instance n'existe pas, ou pas officiellement dans le privé... Pour la transparence, ce n'est pas gagné.

Et rappelons que contrairement à nos collègues du public, si nous n'avons pas un temps plein, ce qui risque de se produire dans certaines disciplines, nous ne sommes rémunérés qu'à proportion du nombre d'heures effectuées ! Il y a fort à parier que les temps incomplets, déjà trop nombreux, vont se multiplier.

A la CGT, le lycée que nous voulons !

- Nous souhaitons une école qui permette à toutes de réussir et qui n'a pas comme fonction de trier les élèves,
- Nous voulons une école qui fournit une culture générale et technologique commune, qui émancipe et permet la formation de citoyen.nes éclairé.es.
- Nous réaffirmons notre attachement au maintien du bac comme 1^{er} grade universitaire et seule condition d'entrée à l'université et non outil de sélection pour le supérieur.
- Nous préférons la coopération plutôt que la mise en concurrence des établissements.
- Nous demandons une baisse des effectifs par classe (24 au lycée).
- Nous sommes contre l'annualisation du temps de travail des enseignant.es.
- Nous rappelons notre attachement à la liberté pédagogique des enseignant.es.

Pour l'Enseignement Privé, nous demandons la création d'une véritable instance élue au sein des établissements pour valider les choix des équipes pédagogiques, sur le modèle des Conseils d'Administration du public.

Calendrier de mise en oeuvre

- Février 2018 : saisine du Conseil Supérieur des Programmes sur le lycée.
- Mars-avril 2018 : concertation technique sur les modalités de mise en œuvre.
- Rentrée 2018 : des "ajustements indiquant l'esprit du nouveau baccalauréat" et des tests de positionnement en 2^{de}.
- Décembre 2018 : publication des programmes.
- Rentrée 2019 : choix de 3 disciplines de spécialité pour les élèves de 1^{ère}, introduction d'un contrôle continu, épreuves anticipées de français.
- 2020/2021 : mise en oeuvre de la réforme en Terminale et première session du nouveau baccalauréat.

Réforme de la SNCF et Réforme du Bac : une même logique ?

Dans son projet pour la SNCF, sous prétexte de modernité et d'adaptation à la concurrence, le gouvernement va in fine supprimer les petites lignes (les moins rentables !) et raboter le statut des personnels. Côté Éducation Nationale, cette réforme du Bac conduira à n'en pas douter à mettre en difficulté les plus petits établissements, qui ne seront pas en mesure de proposer toutes les spécialités. Le risque de fuite vers les grandes métropoles est fort, avec son lot de concentration, et de suppression de postes d'enseignant.es.

Un exemple : aujourd'hui, un établissement avec 90 élèves en classe de 2^{de} perçoit une DHG équivalente à 3 classes avec dédoublement.

A partir de la rentrée prochaine, la DHG sera comptabilisée pour 2 classes de 2^{nde} à 35 et pour une classe de 2^{de} à 20 (sans dédoublement pour cette dernière). Bilan, 10 heures d'économies en heures-profs !

Dans le cas de la SNCF comme du Bac, il ne s'agit pas d'aller vers davantage de progrès, mais bien de réduire le coût des services publics, au détriment des usagers et du personnel !



*Un témoignage ? Votre avis, vos inquiétudes ?
Envoyez-nous un mail à contact@cgt-ep.org*



Nous devons gagner la représentativité de la CGT dans l'enseignement privé !

Les élections professionnelles de l'ensemble de la Fonction Publique (y compris pour l'enseignement privé) se dérouleront du 26 novembre au 6 décembre 2018. A cette occasion, nous devons gagner la représentativité de la CGT dans l'enseignement privé, seule solution pour les professeurs sous contrat avec l'Etat d'avoir une véritable voix pour les défendre !

Pour les enseignant·es 1^{er} et 2nd degrés de l'enseignement privé sous contrat avec l'Etat, il s'agira de la seconde fois qu'ils sont consulté·es nationalement.

Traditionnellement, nous votons dans l'enseignement privé pour élire des représentant·es aux CCMA (Académiques pour le second degré) et CCMD (Départementales pour le 1^{er} degré).

En décembre 2014, le Ministère a choisi d'organiser ces élections dans l'enseignement privé sous contrat en même temps que l'ensemble des élections de la fonction publique. Pour la première fois (c'était une revendication historique de la CGT), une instance nationale est mise en place : le CCMMEP (Comité Consultatif Ministériel pour les Maîtres de l'Enseignement privé).

Cette élection au CCMMEP a permis de mesurer la représentativité nationale de chaque organisation syndicale dans notre champ professionnel.

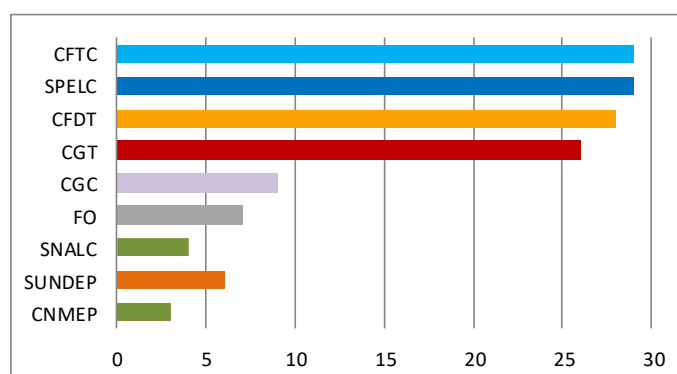
Parallèlement, les élections aux CCMA, CCMD ou CCMI (Interdépartementales) dans certaines académies pour le 1^{er} degré, permettent toujours d'élire les représentant·es des personnels en région. Ils-Elles suivent notamment la gestion des carrières, le mouvement ou encore les procédures disciplinaires, sachant que, concernant les mutations, le travail est fait en amont par les Commissions de l'emploi gérées par les Directions diocésaines et que les Rectorats valident.... malheureusement. Pour rappel, la CGT Enseignement privé a des représentant·es dans ces commissions et défend les dossiers des adhérent·es.

Il est à noter que la CGT était pour l'intégration dans le Comité Technique Ministériel qui gère nos collègues du public puisque nous sommes des agents publics de

l'Etat. Malheureusement, le lobby de l'enseignement catholique et l'entregent des syndicats majoritaires (CFDT, CFTC et SPELC) a fait capoter ce projet permettant l'établissement du CCMMEP, en parallèle du Comité Technique Ministériel (CTM) et n'ayant aucun pouvoir. De plus, au lieu de 15 élu·es comme pour tous les Comités Techniques Ministériels, la décision fut prise de n'accorder que 10 élus. Le but ? Éliminer la CGT, seule organisation parmi les autres (CGC, FO, SUNDEP Solidaires, Coordination des Maîtres, SNALC, UNSA) a pouvoir de par son développement, son travail et son engagement à être certaine d'obtenir un siège avec 15 élu·es.

Pour donner un exemple, le Ministère de la Jeunesse et des Sports, avec 4 500 agents a un CTM de 15 élus... Nous sommes près de 140 000 électeurs pour l'enseignement privé sous contrat dans l'Education Nationale et 4 500 dans l'enseignement agricole !

En décembre 2014, pour la partie Education Nationale, nous avons obtenu 7,4 % des voix. Il nous aura manqué 230 voix (Pour info dans le public avec un CTM à 15 élus, le 15^{ème} siège a été attribué à 5,15 %. Dans l'agricole nous avons été crédité de 7,9 %... Il nous a manqué 17 voix au niveau national !



Nombre d'académies où les syndicats ont présenté des listes en 2014 (2nd degré - Métropole + Dom)

L'enjeu de ces élections est multiple. Depuis 1994, l'implantation de la CGT progresse fortement dans l'enseignement privé sous contrat avec l'Etat. Nous sommes désormais la 4^{ème} organisation syndicale de notre secteur, derrière les 3 syndicats majoritaires et largement devant les autres organisations.

Il est indispensable pour nous d'obtenir un·e élu·e lors des élections de décembre. C'est indispensable pour l'ensemble des maîtres si nous voulons faire entendre une autre voix, si nous voulons un vrai syndicalisme défendant les maîtres et ne se contentant pas d'avaliser toutes les décisions des gouvernements successifs. Si nous voulons un syndicalisme qui soit une véritable force de propositions.

Il est indispensable que la CGT soit représentative. Nous serions aussi le seul syndicat représentatif non membre du CNEC (Comité National de l'Enseignement Catholique), organe de tous les compromis avec la direction de l'enseignement catholique sur les grands dossiers nous concernant.

Concrètement, la CFDT, la CFTC, le SPELC sont assurés de garder leur représentativité, compte tenu de leur poids historique. Les autres syndicats sont peu présents sur le territoire. La CGT a continué de progresser, parce qu'elle sait défendre les dossiers des maîtres, parce qu'elle a été la seule aussi à défendre de « A jusqu'à Z » les personnels de droit privé, Ogec ou non, sacrifiés sans vergogne par les syndicats majoritaires le doigt sur la couture du pantalon face aux exigences anti-sociales de la FNOGEC et des syndicats de chefs d'établissement.

Mais nous serons sur le fil ! Nous aurons besoin de toutes et de tous ! De toutes les voix des syndiqué·es et des sympathisant·es bien sûr mais aussi de toutes celles et ceux des enseignant·es attaché·es à la démocratie et à la volonté de permettre une autre voix que celles, moutonnières, s'abaissant à s'aligner systématiquement sur le « c'est mieux que rien », voire sur le rien du tout !

Les enseignant·es ont besoin d'une voix alternative, nous sommes les seuls à pouvoir la représenter !

La campagne électorale sera longue, et pour partie commune avec l'ensemble des organisations de la CGT dans la Fonction Publique. **Il faudra voter et faire voter pour les listes CGT !**

Philippe LEGRAND
Groupe National
CCM 2018

L'Enseignement Privé Catholique a-t-il encore quelque chose de Chrétien ?

« Les mots sans les actes ne sont que du bruit »

Quand un directeur diocésain soutient aveuglément un chef d'établissement et qualifie des camarades qui se battent contre les injustices qu'ils subissent (acharnement, mesures vexatoires, agressions verbales,...), d'une « infime minorité qui fiche la pagaille », sans se soucier de leurs souffrances, celui-là a des airs de Macron, plus policés, certes, mais c'est le fond qui compte...

« Salauds de pauvres » finalement.

Dans l'enseignement catholique, pour ceux qui dirigent, c'est : « protégeons-nous les uns les autres ».

Quand un directeur diocésain ne s'émeut pas d'une tentative de suicide au sein même d'un établissement catholique (chrétien ?) sous prétexte que la personne n'est plus le personnel OGEc qu'elle a longtemps été, mais (restructuration oblige) l'employée d'un prestataire de services... (Reprise de l'argument des membres CFTC du CHSCT de cet établissement, qui pensent ainsi ne pas devoir prendre le problème à bras le corps...),

Quand un directeur diocésain refuse d'écouter les critiques, les rejette systématiquement (attitude dogmatique ?), ne retient qu'un son de cloche (celui de Rome ?), ne recherche pas la vérité,

Alors nous nous interrogeons sur les vraies valeurs de l'enseignement privé catholique.

Le pouvoir, l'argent, la servitude, l'arbitraire ?

Rappelons quand même à ceux qui y croient encore que Jésus et ses apôtres représentaient **une infime minorité du peuple de Palestine** et, selon le Nouveau Testament, Jésus était très critique envers les autorités religieuses, passait beaucoup de temps avec les pauvres, les démunis et les rejetés de la société. Les autorités religieuses, excédées par ce "fouteur de pagaille", persuadaient les romains de le crucifier...

Autres temps, autres mœurs ?

Combien d'établissements de l'enseignement catholique des Hauts-de-France rencontrent des problèmes ? Beaucoup trop ! C'est devenu une spécialité dans l'académie de Lille. Sans doute car les Hauts-de-France sont plus près du Très Haut... Il y a de quoi réfléchir. Ils ont la foi, disent-ils ? Oui, ils l'ont, la foi, surtout la mauvaise.

Thibaut LEFEBVRE DE RIEUX
Académie de Lille



Les enseignant·es des Lycées Agricoles se sont exprimé·es

283 agents ont répondu à notre enquête...

Les nouveaux enseignant·es, comme les plus expérimenté·es ont participé à cette enquête, et sont issu·es de toutes les académies. Les sondé·es sont âgé·es de 20 à 60 ans même si à 38 % il s'agit de collègues de 40 à 49 ans. Les femmes sont légèrement majoritaires (55 %) ce qui correspond au ratio Femmes-Hommes de nos établissements.

Majoritairement en Lycée Pro et au CNEAP, mais pas uniquement...

Logiquement, les collègues interrogé·es travaillent dans les sections de Lycée Pro (90 %) mais aussi dans des groupes scolaires (9 %). 24 % exercent également en BTS et 32 % en collège (4^{ème} et 3^{ème}). Une très forte majorité des questionné·es sont issu·es du CNEAP (93 %), ce qui est normal et s'explique aussi par une plus grande utilisation des adresses professionnelles.

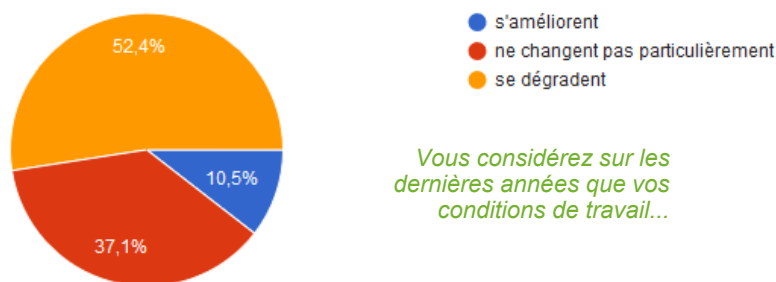
Quelles difficultés au quotidien ?

Selon 63 % des enseignant·es, il s'agit d'abord de l'hétérogénéité des élèves.

Ce résultat n'est pas une surprise : dans une même classe se retrouvent de très bons élèves, qui choisissent une formation professionnelle, et des élèves beaucoup plus en difficulté envoyés là par défaut. Cette forte mixité est une richesse ... à condition que les moyens nécessaires (encadrement, matériel...) soient donnés. Lorsque ce n'est pas le cas, les enseignant·es, se retrouvent clairement démunies dans leurs classes, seul·es à « gérer » les difficultés de chacun·e.

Les autres réponses confortent ce constat

- 37 % pour le manque de personnel de vie scolaire
- 34 % pour la gestion du groupe classe
- 31 % pour les rapports avec la direction.



*Vous considérez sur les
dernières années que vos
conditions de travail...*

Inquiétudes sur les conditions de travail...

52 % des collègues considèrent qu'elles se sont dégradées ces dernières années et 37 % estiment qu'elles n'ont pas particulièrement évolué. Cette donnée est inquiétante et nous avons donc interrogé les collègues sur leurs conditions matérielles de travail.

Question *matériel pédagogique et informatique* : les résultats sont hétérogènes. Les enseignant·es évaluent à 10,9/20 leur environnement mais cela va d'un extrême à l'autre. Résultat équivalent pour *les salles de classe et les locaux*, avec 11,4/20 de moyenne homogène.

La question des *budgets disponibles pour des projets spécifiques* est plus préoccupante, avec une note très limite de 9,6/20.

Compte tenu de la spécificité de leur public, les enseignant·es de Lycée Agricole, cherchent à organiser des projets et activités qui nécessitent souvent des moyens financiers. Et ces derniers ne sont pas suffisants... Rappelons que les ressources peuvent être internes à l'établissement (sur les fonds propres) ou versées par les régions. Le recours aux subventions et aux projets par le biais du Ministère (HSE notamment) est, de plus, très exceptionnel.

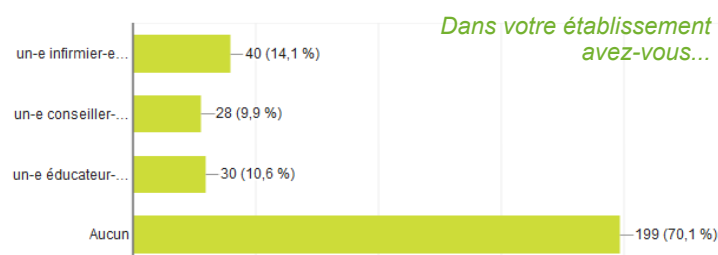
Selon 46 % des enseignant·es, le temps passé en réunion occupe une place trop importante en dehors du temps de classe mais pour 54 %, ce n'est pas le cas ?! Les retours des collègues sont clairs : les réunions sont nécessaires... si elles sont efficaces, bien préparées et correctement menées. La balle est donc dans le camp des principaux prescripteurs de ces réunions : les directions.

Un manque criant de personnels non-enseignants en relation avec les élèves

La seconde cause de difficultés au quotidien : 37 % des collègues estiment que leur établissement manque d'encadrement adulte notamment de personnels de vie scolaire (surveillant-es).

Souvent en échec scolaire au collège, confronté-es à une orientation dans une filière inconnue, les jeunes - adolescent-es - ont d'abord besoin du soutien, de l'écoute et de l'encadrement d'adultes formé-es dans le domaine de la santé, de l'orientation et de la vie scolaire...

Pourtant et c'est sans doute un des résultats les plus alarmants au regard du côté professionnel de nos établissements, seul 1 Lycée sur 7 dispose d'un-e infirmier-e scolaire ou d'un-e conseiller-e d'orientation.



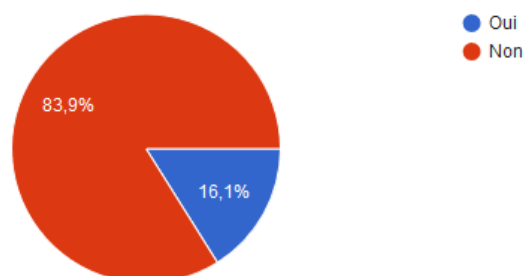
Et encore, ces collègues sont le plus souvent partagé-es sur plusieurs établissements. Et le point sur les Auxiliaires de Vie Scolaire par exemple n'a pas été abordé !

Les élèves de Lycée Pro demandent une attention particulière. Aux côtés des enseignant-es, les personnels d'éducation, les infirmier-es et les conseiller-es d'orientation sont en première ligne. Alors quand les jeunes ne sont pas entouré-es par suffisamment de professionnel-es, c'est tout le système qui est mis en difficulté.

Pour cette raison, et confortée par cette étude, la CGT revendique plus que jamais l'embauche directement par le ministère, au même titre que pour les enseignant-es et à l'instar de ce qui se passe dans le public, de personnels d'éducation, de COP et d'infirmier-es scolaires dans les établissements privés. Ces collègues, dont la rémunération est déjà prise en charge par l'État au moyen des primes-élèves versées aux établissements ne sont pas assez nombreux.

Les primes élèves (de l'ordre de 3 200 € pour un élève externe, 2 200 € pour un demi-pensionnaire et 1 800 € pour un interne) dont la stabilité est garantie par le protocole Etat – Fédérations doivent permettre ces embauches, dont nos élèves ont un besoin impérieux.

La mise en place de Phoenix a-t-elle amélioré la gestion de vos états de service ?



Les obligations de service...

La mise en place de *Phoenix services* depuis 2 ans devait améliorer la gestion des obligations de service, permettre une harmonisation des pratiques entre établissements voire permettre de la transparence sur la répartition du temps dit de SCA (Suivi Concertation Autres).

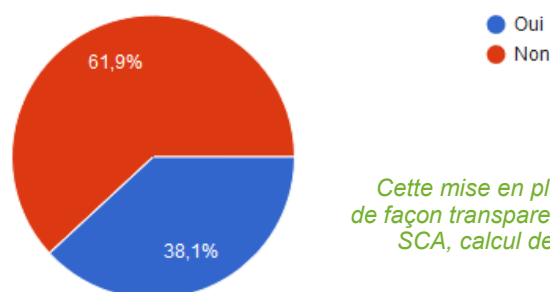
Pour rappel, le SCA est généré par le départ des élèves en stage en entreprise quelle que soit la discipline. Si une personne enseigne 3 heures de cours avec une classe partant 4 semaines en stage, elle doit retrouver 12 h de SCA sur sa fiche !

Pour 59 % des collègues, le temps de travail est resté inchangé mais pour 31 % celui-ci aurait même augmenté ! Ce qui est encore plus inquiétant est le manque de transparence sur la répartition des moyens pourtant permise par l'outil.

Pour la CGT, le SCA généré par chaque module enseigné doit être mentionné et chacun doit avoir connaissance de l'utilisation de cette dotation sur l'établissement. Dans le public les Dotations Globales Horaires font bien l'objet d'un débat et d'un vote au sein des Conseils d'Administration !

Les calculs des semaines élèves doivent faire référence aux seuls référentiels et ne pas devenir une variable d'ajustement des obligations (en sous-estimant le nombre de semaines). Il est indécent que sur une même formation (les 3^{ème} par exemple) *nationale* le temps de présence varie de 28 à 34 semaines (ce qui est le référentiel). Comment le Ministère peut-il cautionner le non respect des textes officiels ?

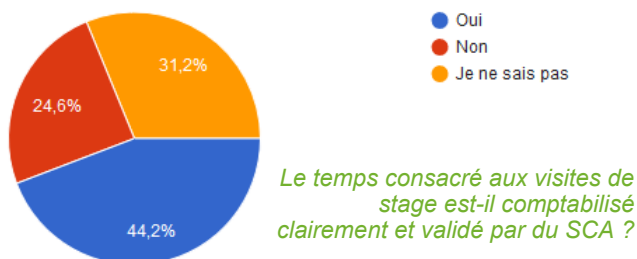
Enfin pour la CGT, tout le temps de travail des enseignant-es doit être pris en compte et notamment les semaines de juin où les enseignants font passer des examens, des CCF ou participent aux réunions pédagogiques qui préparent l'année suivante.



Cette mise en place se fait-elle de façon transparente (attribution SCA, calcul des semaines) ?

Le suivi des élèves en stage

Quand on connaît l'importance des périodes de formation en milieu professionnel pour les élèves, il est essentiel de comptabiliser sérieusement le travail de suivi ce qui semble loin d'être le cas. Il est probable qu'un certain quota soit affecté sans plus de vigilance...



Il convient pourtant de prendre en compte, outre le suivi pédagogique, la difficulté de recherche (11,2/20 pour *trouver un stage*) ou de mise en place de conventions permettant à des mineurs d'être un minimum acteur de leur stage.

De plus les référentiels sont considérés peu adaptés aux élèves 65 % et au monde du travail 63 %, cela complique encore la tâche ! Et si les profs étaient davantage associé-es à la définition des référentiels ? Et l'on parle d'établissements où l'on trouve pour 40 % des sections d'apprentissage !

Dans 10% des établissements, les élèves d'une même classe partent « en décalé ». Concrètement, la moitié de la classe part en stage durant un mois, les autres le mois suivant. Ces pratiques sont un dévoiement du système et cachent souvent des classes en sureffectif.

Sur la question de l'évaluation et des CCF...

La question de l'évaluation des élèves est récurrente. Elle occupe chaque nouveau ministre, mais également chaque organisation liée au monde de l'éducation (parents d'élèves, syndicats...). Les résultats de notre étude sont révélateurs de ces débats :

78% des collègues considèrent, sur un plan pédagogique, que le CCF (Contrôle en Cours de Formation) est un bon mode d'évaluation ou de certification des élèves (Seuls 48% des PLP de l'Education Nationale partagent ce ressenti !).

En revanche, 56 % reconnaissent dans le même temps qu'il s'agit d'un mode d'évaluation moins impartial que l'épreuve ponctuelle (contre 83% des PLP à l'Education Nationale !). Cela n'est pas étonnant, nous savons toutes qu'un-e élève pénible toute l'année bénéficiera de moins de clémence que son camarade, élève modèle, lors d'une évaluation en CCF. Mais le système est pervers et 19% des enseignant-es, avouent des pressions de leur

direction pour augmenter les notes. Cela pour garantir de bons résultats aux examens, et ainsi contenter l'établissement, l'inspecteur ou les familles ?

Second point catégorique, pour 80 % des collègues, l'organisation des CCF entraîne une surcharge de travail (et nous n'avons pas posé la question des oraux ou des EPI). Et dans la mesure où ce travail supplémentaire n'est pas pris en compte dans la rémunération, les collègues s'essouffent et se sentent mis à contribution pour faire réaliser de belles économies à l'administration. Sans compter les ressentis d'injustice en salle des profs, entre le collègue qui prépare 12 CCF et son collègue qui n'est pas concerné ou avec les collègues de l'Education Nationale ...

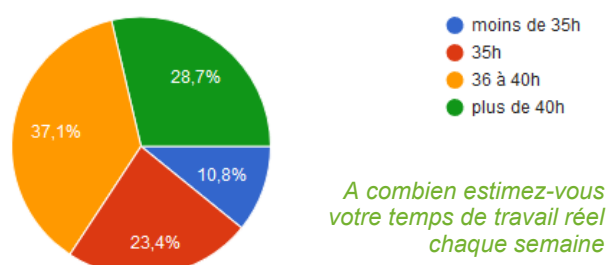
« Des centaines de milliers d'euros perdus par les enseignant-es... »

Le décret 2010-1000 avait instauré une prime pour les CCF pour les enseignant-es de lycée professionnels : il n'a jamais été appliqué au Ministère de l'Agriculture alors que ses établissements relèvent bien de l'article L337-1 du code de l'Education...

Le décret n° 2015-476 du 27 avril 2015 a institué une *indemnité de sujétion* pour les enseignant-es de lycée pro qui assurent au moins 6h de cours dans les classes de 1^{ère} et terminale Bac Pro, ou en classe de CAP (58 % des sondés-es). Cette indemnité n'est toujours pas appliquée au Ministère de l'Agriculture. Cette indemnité représente 400 euros par an (versée mensuellement à raison de 33,33 € par mois).

Quand on sait que malgré cette surcharge de travail seuls 52 % des enseignant-es ont déjà bénéficié d'heures supplémentaires (HSA)...

Les enseignants du MAAF sont-ils des sous-enseignants ?



Temps de travail des enseignant-es : bien loin des 35 heures !

Qui n'a jamais entendu lors d'un repas de famille, au bistrot du coin ou même dans la bouche d'un Président de la République (Merci M. Sarkozy) que les enseignant-es travaillaient 18h par semaine ?

Le ressenti des collègues est bien différent. 11 % des enseignant-es estiment travailler moins de 35h par semaine, 23 % sont à 35h, quand 37 % considèrent travailler entre 36 et 40h et même 29 % passer plus de 40h pour le boulot.

Rappelons que les enseignant-es ne sont pas passé-es aux 35h. Alors quand nous entendons des responsables politiques envisager d'augmenter de 2h le nombre d'heures de cours par semaine pour les profs ou pire pour les PLP, **alors non merci.**

Quelles sont les revendications des enseignant.es de l'agricole ?

Sans surprise, l'augmentation de la rémunération est, de très loin, la première revendication des enseignant.es (c'est une priorité pour 85 % des enseignant.es). Et les heures supplémentaires sont une bien maigre compensation pour une petite moitié et ne relève pas d'une volonté farouche de passer davantage de temps avec les élèves.

Pour la CGT, le partage du temps de travail passe par le refus des heures supplémentaires. D'ailleurs, la transformation des heures supplémentaires en postes permettrait l'embauche de plus de 300 collègues, rien que dans l'enseignement agricole privé ! En revanche, ce refus des heures « sup » doit s'accompagner d'une substantielle augmentation des salaires. Le PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations), véritable poudre aux yeux, n'a pas rempli ses objectifs initiaux promis. Les augmentations prévues pour 2018 et 2019 sont gelées tout comme le point d'indice et les décrets ont encore une fois oublié le ministère de l'Agriculture. Il est temps que nous obtenions gain de cause !

Viennent ensuite des demandes à niveau quasi équivalent :

- revoir les programmes pour 36 % des collègues,
- réformer les modalités d'évaluation des élèves (26 %),
- baisser les effectifs par classe (26 %) : ce point est vraisemblablement surtout demandé par les profs de matière générales qui travaillent en classe entière voire en classes regroupées,
- titulariser les suppléant.es et mettre en place un corps de titulaires remplaçant.es (27 %).

Le « tout apprentissage » : un casus belli !

40 % des établissements semblent déjà proposer des formations en apprentissage. La mixité des publics (jeunes sous statut scolaire et apprenti.es) reste marginale (14 %) mais se développe. Il faut dire que la tendance politique est totalement axée en ce sens, avec un objectif fort de réduction des dépenses pour l'Education Nationale.

Le transfert aux régions des lycées professionnels, avancé sous Sarkozy, puis par Hollande, par Fillon et Macron durant la campagne présidentielle est donc dans l'air du temps. Cette hypothèse est rejetée par 77 % des enseignant.es de l'agricole.

L'apprentissage est une voie de formation intéressante, pour un public limité, dans des secteurs précis, et au-delà d'un certain niveau d'étude. Vouloir imposer une formation en apprentissage à l'ensemble des jeunes qui choisissent la voie professionnelle serait totalement inefficace, et ne

Ils ont dit aussi...

« ...les heures sup que j'effectue me sont imposées, le contenu de certaines formations n'est pas adapté au niveau de nos élèves (CAPA SAPVER par ex.) dans le lycée où je travaille, les élèves ont 8 h de cours par jour en CAPA SAPVER ce qui est bien trop... »

« ...Pour que les enseignants du MAAF se sentent reconnus il serait temps que les statuts MEN et MAA soient identiques (retraites...) et que des passerelles dans les deux sens soient possibles (à chances identiques sans discrimination des enseignants certifiés du MAAF classés en E dans les mouvements vers le MEN)... »

« ...L'affectation d'un éducateur spécialisé dans chaque établissement serait nécessaire pour accompagner les élèves toujours plus nombreux à avoir besoin de mesures d'accompagnement ou d'aménagement d'épreuve. En tant qu'enseignant, la bonne volonté ne suffit pas pour être efficace dans l'accompagnement des jeunes à profil particulier... »

« Portez tous vos efforts pour l'augmentation des petits salaires (risque de rupture de vocation...) »

« ...Aucune heure supplémentaire n'est rémunérée (bénévolat imposé) c'est honteux. Pas de traitement égal : certains établissements ont une enveloppe ... pas le nôtre ... et ce, depuis des années ! Avec la pression pour "prendre les élèves" lors des absences de collègues, souvent sur le champ... »

correspond ni à la réalité économique des entreprises, ni au besoin des élèves et de leurs familles. D'ailleurs, 58 % des collègues interrogé.es considèrent que les formations sous statut scolaire ne doivent pas être remplacées par le développement de l'apprentissage (78% des collègues de l'Education Nationale). Manifestement, nous allons devoir mener le combat pour défendre les lycées agricoles et leurs personnels.

Damien SMAGGHE et le Groupe National Agricole

Force est de constater que les enseignant.es des Lycées Agricoles privés se préoccupent de l'avenir de leur profession, et que leurs attentes sont nombreuses. La CGT Enseignement Privé a réalisé cette enquête (une première dans notre secteur) pour que ses revendications collent au plus près des aspirations des collègues.

Nos positionnements sont confortés par cette étude : nos revendications syndicales correspondent aux besoins de la profession.

Notre rôle va maintenant consister, plus que jamais, à interpellier le Ministère, les institutions de la République ou encore les établissements afin que nos conditions de travail s'améliorent, et que le Lycée Agricole soit véritablement une filière valorisée au sein de l'Education Nationale ! Est-ce que ce sera suffisant ? Sans doute pas. L'intervention des personnels et leur mobilisation avec le syndicat seront indispensables pour imposer nos idées...



« Nous sommes tout à fait au clair sur l'opposition profonde et irréconciliable entre nous. Nous sommes, politiquement, adversaires. »

Rendez-vous en terre inconnue : La CGT reçue au Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique

A notre demande, la CGT Enseignement Privé a été reçue par M. Balmand, Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique (SGEC) le jeudi 7 décembre dernier.

Jusqu'ici, nous n'avions jamais jugé utile de faire cette démarche. Notre interlocuteur principal est le Ministère de l'Education Nationale (MEN). Le lobbying (ou cirage de pompes le plus souvent) de certains syndicats - qui ont presque leur bureau au SGEC - n'est pas notre manière d'envisager le syndicalisme. Il y a donc quelque chose d'étrange à rencontrer le plus haut représentant d'une institution incompatible avec notre revendication d'un seul grand service public et laïc d'éducation et qui, pour nous, ne devrait pas exister. Nous combattons clairement le fait que le SGEC - sous le regard passif des pouvoirs publics, voire avec sa bénédiction - est en train de devenir une sorte de Ministère bis.

Nous tenions néanmoins à le rencontrer pour l'interpeller sur un certain nombre de sujets dont il est directement en charge, ou sur lesquels nous estimons qu'il se doit d'intervenir.

Loin de la caricature du catho rigide, pro Manif pour tous, M. Balmand est un personnage affable, décontracté, intelligent, qui a fait ses armes dans la Coopération puis en Seine St Denis. Il discute, convient en « off » de certaines choses, réfléchit aux objections que vous soulevez sur certains de ses propos. Il plaisante et peut même s'autoriser à être familier (dans le genre : ça va, c'est la CGT !). Mais pas d'illusion ou d'hypocrisie : nous sommes tout à

fait au clair sur l'opposition profonde et irréconciliable entre nous. Nous sommes, politiquement, adversaires.

Beaucoup de nos interventions ont pointé le repli sur soi que nous constatons de plus en plus de l'enseignement catho.

Sur les stagiaires, nous avons pointé les dysfonctionnements relevés dans notre enquête (formation pas toujours satisfaisante, trop tournée vers la pastorale parfois, charge de travail trop lourde...) et sur la décision du SGEC de créer un 2^e entretien pour les stagiaires ayant souhaité effectuer leur master MEEF dans une ESPE publique plutôt que dans un ISFEC privé.

Nous avons abordé le nouveau statut du chef d'établissement premier degré, pour dénoncer de manière plus large la confusion (savamment entretenue) entre les textes votés au sein des institutions catholiques et la loi. Les choix du SGEC

Le Diable est dans les détails...

Les bâtiments de la rue St Jacques qui abritent le SGEC, mais aussi le CNEAP, la FNOGEC, l'URCREP... sont de vieux bâtiments appartenant à l'Eglise. Des travaux de réfection sont donc en cours....ces derniers ont été l'occasion pour les occupants des lieux de renommer toutes les salles de réunion : Dolto, Freynet ou la salle du Conseil ont disparu, remplacés par St Augustin, Ste Bernadette et St François d'Assises. La messe est dite !

ne doivent pas influencer sur les conditions de travail des enseignants, agents publics. Trop de directeurs.trices se prennent pour les employeurs des enseignants, et se permettent des actes d'autorité non prévus par les textes comme la 28^e heure dans le premier degré. Nous demandons au SGEN d'être vigilant sur cette question. Dans la même problématique se pose la question de l'évaluation des enseignants par des chefs d'établissement qui n'ont aucun diplôme et concours, seulement une lettre de mission. Evidemment, pas de commentaire de M. Balmand à ce sujet...

Impensable de rencontrer le secrétaire général du SGEN sans aborder le problème du fameux « caractère propre », fourre-tout permettant ici d'organiser de la pastorale sur le temps scolaire, là de profiter des entretiens d'évaluation lié au statut de supérieur hiérarchique d'agent public pour évaluer l'investissement dans les activités de pastorale, ailleurs de profiter d'ateliers rentrant dans le cadre de la loi type « éducation sexuelle » pour faire du prosélytisme religieux et idéologique .. ET là on est dans le dur et ça se sent : petit sourire en coin « sans commentaire » de M. Balmand auquel nous répondons par un autre sourire. Dialogue sans paroles...

Nous avons aussi tenu à parler de sujets plus « consensuels », non parce que nous sommes forcément d'accord, mais parce que le SGEN n'est pas décisionnaire et peut donc à bon compte acquiescer, voire s'insurger de concert avec nous : nous avons demandé à ce que le SGEN intervienne fortement auprès de la FNOGEC pour qu'elle cesse de traiter par le mépris les personnels des établissements (la dernière NAO en étant une caricature !). On ne peut dénoncer la fin des contrats aidés qui mettraient les établissements en difficulté sans penser aux conditions de travail des personnels. Le SGEN doit clairement s'exprimer contre les contrats précaires.

Education sexuelle

Nous n'avons pu, faute de temps, aborder la question de l'Education sexuelle mais avons laissé à M. Balmand des éléments sur cette mesure obligatoire depuis 2013.

Le SGEN a édité un « *guide de l'éducation sexuelle, affective et relationnelle* », qui dénature les attendus légaux. Certaines associations sollicitées par les chefs d'établissements pour intervenir peuvent prêter à confusion quant à la mission d'éducation à la sexualité et le titre même de certaines parties du document du SGEN sont assez éclairantes quant aux dérives possibles : « *la vie de couple à instituer, l'appel à donner la vie* ». Au nom du caractère propre, nous craignons un discours culpabilisant et moralisateur qui n'a pas sa place. Il nous paraît problématique d'utiliser une mesure prévue par le MEN, dans le cadre de notre mission de service public, pour faire du prosélytisme « pro-life » ou anti « théorie du genre ».

« Il est inquiétant de constater que l'Institution catholique cautionne les pratiques autoritaires d'une direction »

Dans l'Education Nationale aussi, le SGEN doit pousser auprès du MEN pour l'amélioration de la rémunération des non-titulaires, à savoir le reclassement sur l'échelle de rémunération MA1 des MA2. M. Balmand assure être en contact avec la DAF (Direction des Affaires Financières) sur ce sujet. Cette mesure est importante, mais ne se substitue pas à notre revendication de titularisation de tous les maîtres-délégués.

Enfin, comme à chaque fois que nous rencontrons les institutions de l'enseignement catholique depuis 3 ans, nous exprimons notre inquiétude sur les dérives possibles de l'utilisation des données rectorales par le SGEN à travers le portail Gabriel. Nous demandons au SGEN de préciser les informations sur les personnels qu'ils stockent dans l'annuaire Gabriel, l'utilisation qu'il compte en faire, qui possède quels droits d'accès.... Ce qui nous vaut la réponse suivante : « *N'ayez pas peur de Gabriel, la prochaine fois que vous viendrez, je vous emmènerai le voir, c'est là-haut. Vous verrez ce que Gabriel a comme informations sur vous* ». Surréaliste !

Nous n'attendions évidemment aucun engagement à l'issue de cette rencontre : nous n'avons donc pas été déçus. Nous avons porté la voix de la CGT là où elle est la plus difficilement audible.

**Charlotte MATYJA
Stéphane CATALANO**

Qui défend les Maîtres Délégués ?

« Si nous sommes en tension avec les rectorats, sur le dossier des maîtres délégués, c'est bien parce qu'aujourd'hui la situation le nécessite. Elle fait peser un danger immédiat sur nos établissements, qui ne peuvent plus garantir une continuité de service d'enseignement dû aux familles, et à plus long terme, elle menace le renouvellement de nos ressources humaines les plus précieuses pour notre cœur d'activité. Ce n'est pas une vue de l'esprit, c'est le triste constat fait par certains de nos collègues qui jusqu'au mois de décembre recherchaient encore des enseignants à mettre en face de leurs élèves. Il y a un danger avéré. Le Snceel se mobilise avec courage. »

Autrement dit : avec la même rémunération, s'il n'y avait pas pénurie, le Snceel, syndicat de chefs d'établissements, ne se battrait pas pour les précaires ! Bref, pour défendre les Maîtres délégués, faites confiance à un syndicat de salarié·es : la CGT. Pas aux chefs d'établissements !



Pour assurer
la protection sociale
du monde agricole

**AGRICA est plus
que complémentaire**

LES COORDONNÉES DU GROUPE AGRICA

Contacter votre conseiller AGRICA en région

Consultez les coordonnées des centres de clientèle sur :
www.groupagricar.com/contactez-nous

Pour vos questions sur la retraite et les dispositifs d'action sociale

0 821 200 800 Service 0,09 € / min
+ prix appel

Service ouvert du lundi au vendredi de 8h30 à 17h,
fermé le jeudi entre 12h et 14h.

Pour vos questions sur l'épargne salariale 01 71 21 17 61

AGRICA Épargne vous accompagne dans la mise en place
de vos solutions d'épargne salariale. Plus d'information sur :
www.agrica-epargnesalariale.com

SUIVEZ L'ACTUALITÉ DU GROUPE



www.groupagricar.com

Abonnez-vous à la e-newsletter mensuelle



www.facebook.com/GroupeAgrica



twitter.com/groupe_agrica



youtube.com/user/GroupeAGRICA

Pour nous écrire, une adresse unique

Groupe AGRICA
21 rue de la Bienfaisance
75382 Paris Cedex 08

RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE

Les enseignant-es face à leur chef d'établissement



« Ôtez la Religion au peuple et vous verrez la perversité, aidée par la misère, se porter à tous les excès ». (Mgr du Lau)

Imaginez une salle de cours et un enseignant face à sa classe en autonomie, et imaginez que détendu, lui apparaisse alors comme en image, la vision de son chef d'établissement. Oui, on pourrait penser à un miracle, plus prosaïquement à une fin de journée éreintante de travail... plus techniquement à un hologramme ! L'avancée technologique et pédagogique de nos établissements, nous offrirait un nouveau moyen d'inspecter, de contrôler la bonne marche en avant de nos élèves ?!

Non, c'est plus banal, humain même. Dans ce LPP de Moselle, le chef d'établissement s'attache systématiquement à profiter des 2 entrées des salles de classe pour franchir la plus discrète, et d'apparaître ainsi, aux yeux des enseignants émerveillés, quelques rares secondes puis s'en aller ! Cette pratique est devenue systématique créant une gêne chez les enseignants. Pas chez le chef d'établissement : s'agit-il d'une pathologie, d'une angoisse, peut être, mais les enseignants n'ont pas à en faire les frais. Sortons du rêve éveillé pour rappeler qu'il existe des concepts de politesse, de respect, et de discrétion. Mais visiblement certains chefs d'établissement les ignorent. Ils prendraient même un certain plaisir à abuser du pouvoir que leur confère leur fonction.

Ainsi, ce sentiment désagréable ressort d'une enquête réalisée auprès des enseignants de cinq lycées privés sous contrat d'association. En effet, une proportion de 41 % des personnes interrogées répondent de manière positive à la question : « Avez-vous constaté de la part d'un personnel de direction une attitude qui dépasse ses fonctions réglementaires ? ». Les résultats de l'enquête montrent cette opposition dans les rapports avec la direction des établissements scolaires, en particulier à cause d'une attitude récurrente qui pourrait être qualifiée « d'abus de fonction et/ou de pouvoir ». Le

malaise ressenti se transforme vite en un mal-être au travail. Il s'exprime alors par des regrets. Parfois on pense qu'on aurait dû rester à la maison, plutôt que d'aller travailler car on ne sentait pas en grande forme. En conséquence, on ne souhaite pas que les enfants fassent le même choix professionnel. Par contre, si les enseignants apprécient leurs horaires de travail et jugent leur travail utile et intéressant, il n'en reste pas moins ennuyeux et mal payé. Cet avis est appuyé par une prégnance du travail très importante en termes d'exigences émotionnelles. La traduction en est une tension au travail et la nécessité de dissimuler ses émotions.

Ces phénomènes ne seraient pas provoqués par l'enseignement proprement dit, mais mettent visiblement en cause la nature des rapports humains. Ici, les conséquences sur la santé des agents ne sont pas mesurées, mais elles apparaissent néanmoins en filigrane, comme le laissent penser les résultats de notre enquête. Les risques psychosociaux (RPS) sont donc à prendre en compte. Ils sont définis comme étant des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels, susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Par ailleurs, et selon une étude récente¹, les enseignants étaient plus exposés aux facteurs de RPS que les cadres, en raison d'une forte intensité de leur métier, des exigences émotionnelles plus importantes, et d'un manque de soutien hiérarchique et de leurs collègues.

**Marc-Pierre GONTARD
Laurent ERBS
Académie de Nancy-Metz**

¹ Sylvaine Jego, Clément Guillo, 2016, *les enseignants face aux risques psychosociaux : comparaison des enseignants avec certains cadres du privé et de la fonction publique en 2013*, Éducation et formations, Ministère de l'Éducation Nationale, p.77-113.



Gestion-Administration, A.R.C.U, Commerce, Vente

Vers une fusion généralisée du tertiaire en Lycée Pro ?

Il y a 5 ans, les Bac Pro Comptabilité et Secrétariat ont été fusionnés en un seul bac Gestion-Administration (GA). Tout le monde a pu constater une diminution des qualifications en comptabilité.

L'insertion professionnelle des élèves a été dégradée. Pour les collègues, l'alourdissement des tâches, notamment via la mise en place de l'évaluation avec cerise-pro, est un constat quotidien. Diplôme dévalorisé, collègues en souffrance... Le constat est lourd. La filière GA est édifiante des dangers qui menacent les deux autres filières du secteur, ARCU et Commerce-Vente.

Vers une fusion généralisée ?

A la rentrée 2018, la filière ARCU deviendra « métiers de l'accueil ». Dans la note de présentation du nouveau référentiel, le Ministère explique que : « *le cœur de métier de l'accueil peut s'élargir à des activités administratives et commerciales* ».

L'analyse des référentiels nous amène à constater qu'ils se rapprochent... Nous avons des craintes quant à une possible fusion des deux bacs pros (GA et ARCU). Il est évident qu'à force de déspecialisation, les frontières s'amenuisent entre ces trois filières du secteur tertiaire « service aux entreprises ». Un regroupement plus large que ceux déjà existants peut être à craindre dans les années qui viennent. Cela ferait planer une forte menace sur les postes.

La multiplication des expérimentations, dans plusieurs académies (Versailles, Strasbourg, Amiens...) de 2^{des} Professionnelles communes ARCU-GA-Commerce pourrait être un signe précurseur. **La CGT défend le maintien des spécialisations des bacs pros ainsi que la délivrance de formation diplômante permettant insertion professionnelle et poursuite d'études.**



Parcours Sup' : les élèves de la voie pro menacés !

Prenant prétexte de l'instauration du tirage au sort dans certaines filières et des difficultés de certain.es étudiant.es en licence, le gouvernement veut mettre en place une sélection. Les élèves issu-es de milieux populaires, plus particulièrement les bachelier-ères professionnel-les et technologiques sont les plus visé.es.

Pour la CGT, cette sélection est inacceptable. L'obtention du baccalauréat, 1er grade universitaire doit permettre à chaque élève d'accéder à la poursuite d'études souhaitée. La CGT revendique :

- **des ouvertures de BTS dans les LPO et LP pour permettre la continuité pédagogique et éducative ;**
- **la possibilité d'une année de préparation au BTS pour donner les moyens de réussir ce diplôme de niveau III et améliorer l'insertion d'un grand nombre d'élèves de la voie pro.**

Pour la CGT, il faut de l'ambition pour la voie professionnelle du lycée !

Journée d'étude sur la voie professionnelle tertiaire

Le 11 janvier 2018, la CGT Educ'action des académies d'Île-de-France a organisé une journée d'étude sur la voie professionnelle tertiaire « service aux entreprises » (GA, ARCU, Commerce et Vente).

Cette formation a été un succès, une soixantaine de PLP, titulaires et non-titulaires, ont discuté sur le bilan de la réforme GA, sur les projets d'évolution en Commerce-Vente, sur le nouveau référentiel en ARCU et travaillé sur nos revendications.

Quel avenir pour les filières tertiaires ?

Gestion-Administration : une formation à sauver !

Diplôme dévalorisé, collègues en souffrance, fermetures de sections... Le constat est lourd. Les Rectorats eux-mêmes s'en rendent compte. Il y a des tentatives de bricolage de sauvetage.

À Versailles, dans des LP qui ont une section ASSP (Accompagnement, Soins et Service à la Personne), pour revaloriser la formation, on expérimente une option « secrétariat médical » en GA. Ailleurs, on tente des options « Compta » ou « agence immobilière ». Cela ne peut pas reposer que sur des équipes locales, cela doit se faire avec un cadrage national et s'inscrire dans le cadre national des diplômes.

Bac Pro Commerce-Vente : le flou persiste, le risque existe...

Il n'y a toujours pas de textes définitifs. Le projet d'une classe de seconde commune aux deux filières, puis des options différenciées en 1^{ère} et Terminale semble tenir la corde. Le nouveau référentiel intégrerait le commerce en ligne. La « négociation commerciale » serait renvoyée en BTS, ce qui pourrait affaiblir le contenu de formation et augmenter encore plus la marche du bac pro vers le BTS.

La CGT sera vigilante pour que les épreuves professionnelles ponctuelles terminales ne se transforment pas en CCF !

ARCU - GA - Commerce - Vente : vers une fusion généralisée ?

Le bac pro "Métiers de l'accueil" remplacera dès septembre 2018, le bac pro ARCU qui s'éteindra en 2020. Le nouveau référentiel est intégralement découpé en blocs de compétences. La dimension clientèle est associée à celles d'usagers et de public, et les tâches administratives sont davantage intégrées dans ce référentiel. L'étude de cas est ramenée dans sa durée de 4h à 3h et s'aligne ainsi sur la durée des autres bacs du tertiaire « service aux entreprises ».

D'où l'évocation d'une possible fusion entre ces deux spécialités (GA et ARCU). Celle-ci conduirait encore à une déspecialisation et ferait planer une lourde menace sur les postes et les contenus d'enseignement au détriment de la qualification et de l'expérience professionnelle des collègues. La formation n'en serait que plus généraliste et les savoirs et savoir-faire toujours plus transversaux. Quel sera alors le niveau de recrutement des bachelier.es issu.es de cette filière quand déjà aujourd'hui, il est jugé insuffisant par les entreprises ? Dans quel BTS s'orienteront les jeunes bachelier.es qui voudront poursuivre ?

La filière tertiaire ne doit pas être le ballon d'essai pour un bac pro modulaire à l'image de ce qui se profile pour le bac général et technologique !

Pour la CGT, il ne peut y avoir de sous lycée ni de sous métier ! Elle défend la spécialisation et la qualification à l'issue d'une formation diplômante.

La CGT revendique pour les LP :



Des conditions de travail et d'études améliorées : des effectifs par classe réduits, des moyens pour des dédoublements.

Sortir du Tout CCF : la mise en place du Bac Pro en 3 ans s'est accompagnée de la mise en place d'un tout CCF, qui a fortement alourdi la charge de travail des enseignant.es concerné.es. Pour garantir la valeur du diplôme, nous demandons des épreuves nationales ponctuelles.

Une réduction du temps de travail, avec l'intégration du temps de concertation !

Des moyens pour des poursuites d'études réussies : création d'une classe passerelle préparation au BTS, renforcement des heures d'enseignement de l'éco-droit (discipline importante en BTS) et renforcement du coefficient de l'épreuve, réduction des PFMP dans les filières où l'insertion professionnelle est au niveau III.

Poitiers : Bilan du congrès de l'UD - CGT



Thierry GIRARD (SNEIP 79), Hélène GUILLAUMIE (SDEN 79)
Gilles MARECHAL (SNEIP 79) et Philippe MARTINEZ (SG CGT)

Le SNEIP-CGT a participé au congrès départemental de l'UD CGT des Deux-Sèvres. Un appel préparatoire auprès de tous les adhérents SNEIP de 79 a permis de constituer une délégation des adhérent-es CGT de l'Enseignement Privé. Une courte intervention y a été faite.

« Le syndicat national de l'enseignement initial privé défend les salariés des structures d'enseignement sous contrat avec l'État, personnels de droit privé financés sur fonds publics et enseignant-es, agents de droit public non fonctionnaires.

La proportion de temps partiels chez les personnels de droit privé est très importante, et le taux de précarité (CDD) dépasse les 20% chez les enseignants.

Le secteur est donc à cheval sur le droit privé et le droit public, avec à l'entrée un très fort tri confessionnel, ou plutôt libéral, étape supplémentaire du parcours des concours, avec des reçus-collés.

Les élections professionnelles de décembre dans toutes les fonctions publiques concernent aussi ce secteur, d'où l'appel à candidatures dans l'enseignement élémentaire parmi les "Professeurs des écoles".

Le développement syndical est très sensible, mais les nouveaux adhérents sont surtout des jeunes et des précaires, d'où un fort besoin de soutien et de formation.

Une étape importante va se concrétiser à l'horizon 2019 au travers de l'intégration des adhérents du SNEIP-CGT dans les SDEN-CGT de l'enseignement public. C'est de bon augure pour une intégration de tout l'enseignement privé dans le public, pour mieux lutter ensemble contre la casse en préparation dans ce secteur aussi. Vive le service public ! »

Durant la première journée de ce congrès, Philippe MARTINEZ est intervenu pour rappeler la double besogne des militants CGT : partir des besoins et revendications des salariés et proposer des transformations, dénoncer ce qu'on nous fait faire qui engendre du mal-être au travail, et écrire et porter ce que l'on voudrait faire.

Il a également insisté sur l'urgence de faire que l'argent aille du côté de ceux qui travaillent et produisent des richesses, plutôt que du côté du capital.

Il a rappelé la nécessité de passer le plus de temps possible avec les salariés, de partir de la réalité du travail pour dénoncer et porter des revendications. Il a aussi rappelé une évidence : si les salariés ne votent pas pour la CGT, ce n'est pas qu'ils ne l'aiment pas, c'est bien souvent qu'il n'y a pas de liste CGT proposée dans leur entreprise.

Un argument de plus pour monter plus de listes dans l'enseignement privé, et notamment le premier degré.

**Thierry Girard
Gilles Maréchal
Académie de Poitiers**

En bref !



PPCR : l'arnaque continue...

C'est peut-être (sûrement) parce que je suis prof de maths que je suis de près les calculs de changement d'échelon...

Jusqu'à présent les « *décimales de promotions non utilisées* » étaient reportées à l'année suivante, ce qui permettait quelques promotions supplémentaires.

Avec l'arrivée du PPCR, le « reliquat » (c'est le terme officiel) de l'année 2017 est perdu, et ce système est abandonné. Le Ministère de l'Education Nationale ne semble pas se souvenir du cours de 6ème sur les arrondis :

- Lorsque le chiffre des dixièmes est 0,1,2,3, 4, on prend la valeur approchée par défaut ;
- Lorsque le chiffre est 5,6,7, 8,9, on prend la valeur approchée par excès.

Concrètement, le Ministère considère que, chaque année, seulement 30% des enseignants « *peuvent bénéficier de l'année de bonification* », alors si le résultat final comporte une décimale, ce reliquat qu'il soit de 0,2 ou 0,9, n'est plus pris en compte, et un seul enseignant est promu...

D'après nos calculs, cette « *pirouette* » représente près de 500 000 euros d'économie chaque année pour le ministère... et autant de moins qui n'iront pas dans la poche des enseignants !

« Putain de Guerre, de Jacques TARDI, revient en BD sur la 1^{ère} guerre mondiale, et les horreurs dont furent d'abord victimes des salariés enrôlés dans ce conflit »



Devoir de mémoire ?

Voilà un siècle exactement que s'est joué un des plus effroyables cataclysmes qui changea à jamais notre Histoire. Cette année, nous célébrerons les 100 ans de l'Armistice qui mit fin à la 1^{ère} guerre mondiale et à un massacre humain et civilisationnel sans précédent.

Cet article n'a pas pour unique objet de rappeler cette période noire de notre Histoire, mais de dénoncer des établissements privés confessionnels qui privilégient le « management » et la « com' » au détriment du contenu pédagogique. L'actualité récente et les menaces de guerre devraient au contraire nous inciter à renforcer nos positions de principe.

Nous sommes saisis de façon régulière par des camarades de divers établissements, encore heureusement très minoritaires, au sein desquels sont organisés projets ou réunions pédagogiques devant se dérouler précisément lors de jours fériés, tels que le 11 novembre ou le 8 mai (s'ils ne tombent pas un samedi ou un dimanche, cela va sans dire !).

Nous pouvons nous mobiliser pour emmener nos élèves pour des visites guidées de lieux chargés d'histoire et de mémoire, bien évidemment.



Mais dans l'état actuel des choses, nous nous trouvons clairement devant un véritable abus qu'il s'agit de dénoncer sans ambiguïté.

Les jours fériés sont une conquête syndicale. Quel que soit le motif, nous ne devons pas accepter ces régressions sociales.

L'Education Nationale affiche son souhait de développer « le Devoir de Mémoire ». Elle fait de la 1^{ère} guerre mondiale une priorité des enseignements au travers de diverses instructions et notes de service.

Ne nous y trompons pas, la question de fond pour ces établissements est bien de « banaliser » l'ensemble du calendrier, qu'il s'agisse de jours à connotations historiques marquées, du dimanche ou des vacances et de permettre une domination totale des salarié-es et de la force du travail. Pour le patronat, c'est quand on veut, comme on veut !

A la CGT, nous pensons bien évidemment le contraire. Notre rôle est de tout faire pour nous opposer à ces dérives. Nous ne céderons pas !

Tsvi VIGODA
Académie de Créteil

Que faire si l'on vous impose une réunion un 11 novembre ou un 8 mai ?

A l'aide de vos délégué-es C.G.T (les mieux placés pour ne pas céder aux pressions), vous pouvez faire entendre raison à votre chef d'établissement. Certains éléments de l'article peuvent avoir valeur d'argumentaire. Ne pas hésiter à faire savoir courtoisement au chef d'établissement qu'un courrier sera transmis aux associations d'anciens combattants (cela a été efficace dans un cas dans notre académie). Nous saisis du cas au niveau national. Pour notre part, nous interpellons les services du Ministère sur ce sujet.

Attestations fiscales

Les attestations fiscales 2017 seront envoyées à tou-tes les adhérent-es par mail entre fin mars et début avril, permettant ainsi de compléter les déclarations auprès des impôts.

N'hésitez pas à acheter la VO Impôts, le numéro un des guides fiscaux. Ce magazine, édité par la NVO, magazine de la CGT, dévoile toutes les clés pour ne pas payer 1€ de trop. Réalisé par les journalistes juristes et experts fiscaux de la NVO, ce hors-série paraît tous les ans depuis plus de 50 ans. Il est spécialement connu pour la précision de son barème fiscal et la valeur sûre de ses chiffres...





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :

Joël Bienassis

Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32

dac-interpro@ag2rlamondiale.fr