

TRAIT D'UNION

Le journal des Personnels CGT de l'Enseignement Privé

www.cgt-ep.org

Elections professionnelles dans l'enseignement privé 2

Instances de l'enseignement privé
La culture de l'entre-soi 6

Réformes des retraites
À quelle sauce ils veulent nous manger... 7

Modulation de la durée des séances de cours :
Bilan de notre enquête 9

Rapport CAP 2022 :
Préparer une riposte contre les reculs sociaux annoncés ! 11

Concours 2018 dans le privé sous contrat :
Le compte n'y est toujours pas ! 14

Licenciements dans l'éducation,
Pas que des menaces ! 15

La parole est aux Maîtres Délégués 16

Justice :
Chronique d'une souffrance ordinaire ? 18

Personnel OGE :
Vous êtes trop bon mon seigneur ! 19

ON PASSE À L'ACTION !

Nous vivons une période très surprenante.

Jamais la prise de conscience sur le creusement des inégalités n'a semblé aussi forte. Les chiffres sont clairs : les riches s'enrichissent très massivement tandis que les plus précaires, les plus pauvres, les plus fragiles sont en difficulté croissante.

Jamais la prise de conscience écologique n'a autant marqué la société. Les dernières alertes sur la disparition des espèces tournent en boucle. Le monde s'émeut légitimement sur l'avenir de notre planète.

Et pourtant les citoyens ne croient pas suffisamment en leur capacité à inverser le cours des choses. Les actions engagées sont nombreuses (soutien aux migrant-es, révoltes face aux licenciements, mouvements de défense des services publics...) mais désordonnées. Le pouvoir en place réussit pour le moment à endiguer un mouvement général et coordonné.

Dans le secteur de l'Education, il en est de même. Les réformes se succèdent, principalement guidées par un objectif de « réduction des coûts » aux conséquences désastreuses pour l'emploi et pour la qualité de formation des élèves. Ne laissons pas faire.

Une réponse immédiate est possible. Du 29 novembre au 6 décembre, tou·tes les enseignant-es sont appelé-es à voter. Ce numéro du Trait d'Union est largement consacré à ces élections. Alors on compte sur vous pour donner une force supplémentaire aux valeurs portées par la CGT !



Pascale PICOL
Co-Secrétaire
Générale

ÉDITO



Les enseignant.es des établissements privés sous contrat sont appelé-es à voter en décembre 2018, vote électronique du 29 novembre au 6 décembre dans l'Education Nationale et vote à l'urne le 6 décembre pour l'Agricole.

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

la cgt Une force
à vos côtés

TOU·TES EN CAMPAGNE !

Les élections professionnelles dans l'enseignement privé et plus largement dans l'ensemble de la fonction publique se déroulent tous les 4 ans.

Jamais, la CGT Enseignement Privé n'aura présenté autant de candidat·es. Elles et ils sont 450 à s'être engagé·es pour porter une autre voix dans l'enseignement privé.

Au total nous serons présents en métropole et en Outremer sur le scrutin national au CCMMEP (Comité Ministériel) ou au CCM (Agricole), qui couvrent l'ensemble des enseignant·es, mais également sur 85% des électeurs des scrutins locaux. La CGT est donc bien la seule alternative possible aux 3 syndicats actuellement majoritaires dans notre champ professionnel, avec un maillage national complet et des représentant·es partout en région. C'est une garantie lorsqu'il faut défendre des dossiers devant les rectorats, les Inspections académiques ou en Commissions de l'Emploi.

ET MAINTENANT ?

Présenter des candidat·es, c'est bien beau. Il faut maintenant voter et convaincre les collègues de voter !

En 2014, sur 140 000 électeurs·trices, il nous aura manqué... 230 voix dans l'Education Nationale et 17 dans l'agricole pour passer la barre de la représentativité, malgré une hausse de notre résultat par rapport au scrutin précédent. L'épaisseur d'une feuille de papier ! Cela ne doit pas se reproduire en 2018. Chaque voix va compter.

Depuis, le syndicat s'est développé dans de nouvelles régions. Très bien implantés dans le 2nd degré, nous présenterons cette année des listes supplémentaires dans le 1er degré à Lille (2ème plus grosse académie en France), mais aussi à Aix-Marseille ou encore à Strasbourg. Des collègues qui n'avaient pas pu voter pour nous en 2014 et qui pourront le faire maintenant. De bon augure.

Parallèlement, nous avons fortement augmenté notre nombre d'adhérent·es au niveau national. Signe que la CGT répond toujours mieux aux besoins des collègues, tant pour les enseignant·es que pour les personnels Ogec, et que la période n'est plus à la résignation devant les attaques répétées du ministère ou des instances de l'enseignement privé.

NOTRE CAMPAGNE EST AMBITIEUSE

Vous pouvez retrouver en ligne notre série « **L'enseignement privé en vidéos – saison 2018** ». 7 vidéos en direction de l'ensemble des enseignant·es, avec des films d'animation spécifiques pour les collègues du 1er degré, des IME-ITEP, des précaires ou encore de l'agricole.

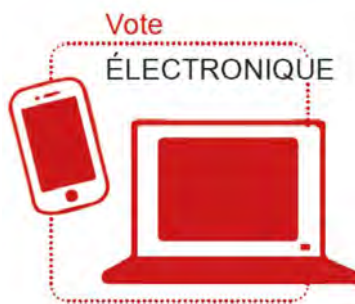
Un document de campagne a été envoyé par courrier à plus de 130 000 enseignant·es et la diffusion militante de nos productions est en cours (Guide syndical, Guide DA, Dossier salaires, Dossier retraite, réforme du lycée ou du lycée pro...). Vous souhaitez vous associer à cette campagne ? N'hésitez pas et contactez nos représentant·es locaux.

Bref, la CGT Enseignement Privé est à un moment crucial de son développement. Obtenir notre représentativité nous offrirait des moyens considérables pour encore mieux défendre les personnels, et toujours porter les revendications ambitieuses : celles du progrès social, de la solidarité, de l'amélioration de nos conditions de travail et des conditions de réussite de nos élèves.

Alors plus que jamais, jusqu'au 6 décembre, on compte sur vous tou·tes pour vous impliquer dans notre campagne, pour voter et faire voter autour de vous, jusqu'à gagner notre représentativité et faire entendre votre voix encore plus fort !



JE VEUX VOTER, COMMENT JE FAIS ?



UNE QUESTION ?
Une seule adresse :
ccm2018@cgt-ep.org

Tous les agents de la fonction publique sont appelé-es à voter en cette fin d'année 2018. Pour l'enseignement privé, il s'agit d'un vote électronique (sauf pour l'agricole) qui se déroulera du 29 novembre au 6 décembre.

Alors, pourquoi on vote ? Comment on fait ?

POURQUOI ON VOTE ?

Chaque électeur·trice vote pour deux scrutins : **un local** pour élire les représentant·es des enseignant·es dans les instances du rectorat, qui gèrent la carrière, les mutations, les promotions, les sanctions... (CCMA pour le 2nd degré et CCMD/I pour le 1er degré) et **un national** pour élire les représentant·es des maîtres de l'enseignement privé au sein de l'instance ministérielle (CCMMEP) qui traite de la politique générale du ministère pour l'enseignement privé.

C'EST IMPORTANT ?

OUI. D'abord parce qu'il est important de se saisir des outils de notre démocratie. Ensuite, parce que ces élections permettent de mesurer la représentativité des syndicats. Et autant le dire tout de suite : nous sommes très proche d'obtenir la représentativité de la CGT dans l'enseignement privé. Et les 3 syndicats actuellement présents au CCMMEP (CFDT, CFTC et SPELC), qui sont par ailleurs membres du CNEC et parlent d'une seule voix avec les instances dirigeantes de l'enseignement catholique voient d'un très mauvais oeil notre future arrivée, qui apporterait sans conteste un peu de transparence et d'ouverture. Ne laissons pas passer cette chance !

QUI VOTE ?

Tou·tes les enseignant·es doivent voter : les titulaires, les stagiaires, les maîtres en contrat définitif ou les maîtres délégué·es (à conditions qu'ils soient en poste à la date du 6 décembre depuis au moins 2 mois et qu'ils bénéficient d'un contrat d'au moins 6 mois), les collègues en congé de maladie, en congé de formation, en congé maternité ou paternité...

LA PROCÉDURE DE VOTE

Depuis le 11 octobre, chacun peut se connecter à son espace électeur sur le portail de vote :

<https://elections2018.education.gouv.fr/portail/identification.htm>

Il est indispensable de pouvoir accéder à sa messagerie électronique de type

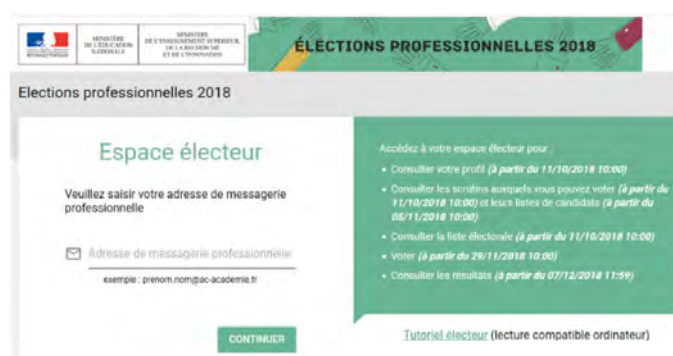
prenom.nom@ac-academie.fr

Si vous ne savez pas y accéder,

contactez **la CGT Enseignement privé.**

Du 5 au 13 novembre, une notice de vote sera remise en main propre aux électeur·trice contre émargement, en général par le secrétariat de votre établissement. Cette notice précisera comment se connecter à l'espace électeur et fournira l'identifiant de vote.

A conserver précieusement !



Une fois sur **mon espace électeur**, je peux :

> **consulter mon profil,**

> **consulter les scrutins auxquels je participe (1 local et 1 national)**

> **consulter la liste électorale (merci de nous faire remonter les erreurs éventuelles)**

> **VOTER entre le jeudi 29 novembre et le jeudi 6 décembre à 17h (heure de Paris)**

NORMANDIE : les voyants sont au vert !

Lors des élections professionnelles de 2014, la CGT a présenté des candidat·es dans les 1^{er} degré et 2nd degré, avec de très bons résultats. Nous avons un élu sur Caen (plus de 18% des voix).

Nous sommes fier·es des actions menées et de notre bilan depuis 4 ans.

Gratuité des mutations, défense des collègues, interventions au rectorat, passage des MA2 sur la grille des MA1, suivi des dossiers individuels... pas étonnant, dans ces conditions, que nous ayons constaté sur la même période une augmentation très forte de notre

nombre d'adhérent·es et de militant·es sur le territoire normand.

C'est le signe que notre syndicat est utile. Que les adhérent·es s'y sentent bien, écouté·es, respecté·es, défendu·es.

Oui, la CGT est une organisation syndicale offensive et combative, mais aussi solidaire, humaniste et progressiste. En clair, nous refusons de céder dès qu'un employeur est injuste ou méprisant.

Parallèlement, nous construisons, proposons, discutons afin de faire avancer les choses, concrètement !



Militants de Caen

MONTPELLIER : la campagne en caravane...



La Caravane

L'idée vient d'une discussion délirante autour d'une table. Nous sommes en décembre 2017 à Montreuil... et il neige... C'est Damien qui a lancé ça, un peu comme un OVNI. Ça nous a bien fait rire : et si on faisait la campagne des élections professionnelles en caravane, à la rencontre des collègues avec le sourire, des documents, un peu de

café ou de vin chaud, et une bonne dose d'énergie ?

On se revoit plus tard, en mars 2018 à Nîmes en Assemblée Statutaire des Sections Syndicales. Annick présente les comptes 2017 ainsi que le budget de campagne. C'est bon : nous avons les moyens financiers pour « la Caravane ». Le vote est unanime, Damien est aux anges (ce qui nous a évité son bénédicité...) et l'aventure commence.

Le planning est bouclé lors de l'Assemblée Générale de juin. Lors de celle d'octobre Damien présente l'outil de tractage roulant fini. C'est beau !

L'objectif n'est pas compliqué :

- 5 départements
- 36 villes
- 80 établissements
- 3500 kilomètres
- 400 litres de café, autant de bières et de vin chaud ou froid
- 1 tonne de moules / frites
- 9000 tracts et de la musique à l'infini

Quoi qu'il arrive, c'est déjà une belle aventure !

POITIERS : plus que jamais, toutes les voix vont compter !

Deux voix ! c'est ce qu'il nous a manqué en 2014 pour obtenir un élu en CCMA. Alors en 2018, tou.tes les militant.es de la CGT Enseignement Privé sont plus que jamais à pied d'oeuvre et motivé.es pour enfin gagner l'élu.e qui est à portée de bulletin....

Pour le 1^{er} degré c'est plus compliqué, très peu d'adhérent.es, un milieu culturel moins favorable pour la CGT, mais on progresse, avec cette année des candidat.es potentiel.les, mais pas encore de liste complète.

Depuis quatre ans, le travail n'a pas manqué : participation aux différentes instances et réunions (CAE, CIDE, Agricole, rectorat, élections DP, CE), réponses aux nombreuses sollicitations, notamment dans les établissements, par mail ou téléphone, illustrant de fait que la CGT, là où elle est présente, est bien repérée comme une source sûre pour obtenir des réponses aux questions et un soutien dans les situations plus complexes. Enfin,

un réseau militant actif s'est développé pour la distribution de l'information dans les établissements.

Ce travail de terrain s'est avéré payant et le nombre d'adhérent.es a augmenté de 25 % en 4 ans dans l'académie, sans compter les sympathisant.es !

Dans les établissements, nous le sentons, les collègues ont besoin d'autre chose que le ronronnement servile d'autres syndicats. Les collègues râlent. Mais il n'est pas toujours simple de faire admettre que ce n'est pas en ruminant dans son coin que les choses vont bouger. C'est collectivement que nous pourrions faire évoluer les mentalités et faire triompher nos revendications, pour de meilleures conditions de travail et une réelle reconnaissance de notre métier.

Alors du 29 novembre au 6 décembre, je vote et je fais voter CGT !



Militants de Poitiers

CAMPAGNE NATIONALE en vidéo



Une élection du 21^{ème} siècle. La CGT Enseignement privé a choisi de communiquer massivement auprès des collègues de l'enseignement privé : tracts, guides, journaux, site internet, mail... c'est classique.

Plus original, nous avons choisi de réaliser **une série** :

« **L'enseignement privé en vidéo – saison 2018** » !

7 petits films d'animation dynamiques et explicites abordent les préoccupations des collègues, les spécificités de nos métiers et les propositions portées par la CGT Enseignement privé.

Cette campagne sera largement relayée sur les réseaux sociaux. **Alors à vos clics !**

www.cgt-ep.org - Retrouvez en ligne l'actualité de l'ensemble de nos régions !

INSTANCES DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ : LA CULTURE DE L'ENTRE-SOI

Depuis toujours, la CGT a su poser des questions et mettre sur la table les problématiques que certains préféreraient voir mises sous le tapis. C'est encore plus vrai dans l'enseignement privé. La CGT Enseignement Privé dérangerait-elle un ordre bien établi ?

Cela pourrait paraître logique (et pourtant infondé) si nous parlions des instances spécifiquement catholiques, telles que Formiris ou les Commissions de l'Emploi, où la CGT est souvent perçue comme « *le loup dans la bergerie* » : elle y siège pour mieux dénoncer ce que s'y passe, cette culture de l'entre-soi et des petits arrangements, les atteintes à la liberté de conscience des enseignant·es, la toute-puissance de certains chefs d'établissement qui font la pluie et le beau temps au mépris des textes réglementaires, la thésaurisation de l'argent public qui ne va pas aux personnels... Pourtant, contre toute attente, ce n'est pas forcément des présidents de ces instances que viennent depuis quelques mois les obstacles à notre seule présence.

Du Ministère d'abord, qui, alors qu'il crée des Comités Ministériels à 15 membres pour certains départements ministériels concernant beaucoup moins de salarié·es que l'enseignement privé le refuse encore pour nous. Quinze sièges, ce serait l'assurance que la CGT en ait un. A dix, c'est bien sûr possible mais plus difficile. Au CCMMEP (Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé), la CFDT (4 sièges), le SPELC (3 sièges) et la CFTC (3 sièges) ont probablement été de bon conseil pour le ministère. La CGT présente avec 1 siège (et donc 1 voix) sur 15 ? Quelle horreur !

Probablement que notre vigilance et notre pugnacité, qui doivent souvent agacer, poussent les syndicats « majoritaires » de notre champ en ces temps de campagne électorale à passer à l'action.

Au CNEAP et au GOFPA (pour l'agricole privé), comme à la CEPNL (pour les Personnels Ogec), la CGT a été évincée des réunions de négociation, sans que ces organisations syndicales ne s'y opposent, voire pire, à leur propre demande !

Et quand nous contestons le calcul de la représentativité des personnels de droit privé auprès du Ministère du travail, la CFDT et la CFTC vont même jusqu'à se porter partie intervenante (alors que nous ne les attaquons pas !) pour nous réclamer plusieurs milliers d'euros.

Auraient-ils peur que toutes les propositions de la CGT soient discutées ? Pas du tout, ils sont majoritaires et sauront bien bloquer ce qui ne va pas dans leur sens ou ce qui est trop « *progressiste* ». Non, ce dont ils ne veulent surtout pas, c'est simplement de notre présence, comme acteur de la négociation, comme témoin de leur frilosité, de leur complicité active ou par leur silence à tout

ce qui se fait au détriment des salarié·es et enseignant·es. Le but, comme cela a d'ailleurs clairement été écrit dans un communiqué paru il y a quelques mois, c'est de faire barrage au « *danger de la CGT qui monte* ». Cette expression en dit long sur leur conception de la démocratie syndicale et du pluralisme qui l'accompagne.

Plus profondément, c'est tout le sens du fameux « *dialogue social* » qui se perd. La négociation s'appauvrit si seuls des interlocuteurs en accord avec les patrons sont présents. Ou si les seules revendications « *acceptables* » sont celles que l'on sait pouvoir être acceptées. Le principe même de la négociation est d'avancer pas à pas, de tirer au maximum dans le sens des revendications que l'on porte. Pas de s'auto-censurer dès le départ en se disant que « *ça ne passera pas* ». On fait alors le jeu des patrons qui n'ont même plus à se donner la peine d'expliquer pourquoi telle ou telle demande syndicale serait utopique ou irréalisable. On s'infantilise. On s'excuse presque de demander au nom des salarié·es. Ce n'est pas la conception que la CGT enseignement privé a de la négociation. Notre rôle dans les instances ministérielles, agricoles ou « *catholiques* » est triple : **un rôle de vigilance (au respect des textes et des engagements pris), un rôle de proposition et d'argumentation (proposer la réécriture complète de la convention collective des personnels Ogec par exemple), démonter par des calculs précis les propositions patronales lors des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires ou les conditions de travail et oui, lorsque c'est nécessaire, s'opposer, se battre et dénoncer. Parce que la définition d'un syndicat, depuis 1884, c'est « *une association de personnes réunies pour défendre des intérêts professionnels communs* ».**

Ainsi va la culture de l'entre-soi et une vision du « *dialogue social* » pour le moins partielle, voire partielle, portant préjudice aux intérêts de tous les salariés, qu'ils approuvent ou non les positions de la CGT.

Jusqu'ici, voter CGT c'était permettre que nos revendications en faveur des personnels soient portées et entendues le plus largement possible. Désormais, **voter CGT Enseignement Privé dans les établissements, pour les CCMA/CCMI et le CCMMEP, c'est aussi faire en sorte qu'il y ait un pluralisme dans les instances, ne pas laisser le dialogue social s'appauvrir. Ne pas donner le monopole de l'expression syndicale à des organisations dont il est désormais difficile de saisir ce qu'elles ont comme vision de l'enseignement privé, et surtout ce qu'elles ont de différent les unes par rapport aux autres.**

Charlotte Matyja, Co-secrétaire générale

RETRAITES : À QUELLE SAUCE ILS VEULENT NOUS MANGER...

Dans son programme électoral, Emmanuel MACRON a annoncé la mise en oeuvre d'une énième réforme des retraites. Prévue pour 2019, elle risque bien, comme les précédentes, de réduire encore le montant des retraites et/ou d'allonger la durée de travail. L'idée de base « un euro cotisé doit donner les mêmes droits » ne résiste pas à l'analyse. Elle paraît pourtant tellement évidente...

La CGT Enseignement privé vous propose un tour d'horizon des dernières modifications de notre système de retraite, et des pistes envisagées...

1993-2018 : 25 ANNÉES DE RECULS !

Depuis 1993, le montant de notre retraite de base est calculée sur la moyenne de nos 25 meilleures années de salaires contre la moyenne des 10 meilleures auparavant. Conséquence directe : une baisse de plus de 200 euros par mois pour une carrière à temps complet.

Ce n'était pas suffisant : les réformes de 2003 puis de 2010, acceptées par certaines organisations syndicales, ont considérablement augmenté l'âge légal de départ en retraite (actuellement 62 ans) et la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir partir « à taux plein », ou sans décote. Aujourd'hui, un personnel OGE ou un-e enseignant-e né-e en 1972 doit cotiser au moins 43 années pour prétendre partir à taux plein.

Le départ à l'âge légal de 62 ans nécessite donc d'avoir débuté sa carrière... à 19 ans. Irréaliste dans la grande majorité des cas. Les décotes sont alors importantes et amputent fortement le revenu des retraité-es. A moins de continuer jusqu'à 67 ans, évidemment. Mais dans quel état ?

Ce n'était pas suffisant : les régimes de retraite complémentaire représentent environ 40% du montant final de notre retraite. L'Arrco (retraite des non-cadres) et l'Agirc (retraite des cadres) fusionnent. Au passage, les « partenaires sociaux » (MEDEF, CFDT et CFTC en tête) ont acté plusieurs reculs avec prise d'effets au 1er janvier 2019. Voir ci-contre.

CE N'EST PAS SUFFISANT ?

L'INSEE prévoit que la part des retraites dans le Produit Intérieur Brut (la richesse créée en France) va passer de 13,8% à 11,2% d'ici 2060. Soit une économie de plus de 60 milliards d'euros par an. Pourtant, Macron va nous inventer « les comptes notionnels »...



**AU 1^{ER} JANVIER 2019,
VOUS ALLEZ DEVOIR TRAVAILLER
PLUS LONGTEMPS.
MERCI QUI ?**



Le 30 octobre 2015, le MEDEF, la CFDT, la CFTC et la CGC ont signé un accord sur les retraites complémentaires (environ 40% du montant final de notre retraite) qui impose une chose très surprenante à compter du 1er janvier 2019 : si vous partez en retraite à l'âge légal (à partir de 62 ans) et avec tous vos trimestres de cotisation, et bien le montant de votre retraite complémentaire se verra appliqué un **malus de 10% durant 3 ans !**

Afin de bénéficier des retraites complémentaires à taux plein, **il faut travailler soit jusqu'à 67 ans, soit un an de plus que l'âge auquel vous aurez vos droits complets (62 ans et tous vos trimestres, par exemple).** Un bon moyen pour vous obliger à rester au boulot plus longtemps.

MERCI QUI ?



**AU 1^{ER} JANVIER 2019,
VOUS ALLEZ DEVOIR COTISER D'AVANTAGE.
MERCI QUI ?**

Le système de retraite des enseignant-es et des personnels OGE implique que nous « achetons » des points de retraite complémentaire chaque mois. Ces « cotisations » nous permettent de cumuler des points dont la valeur nous est reversée une fois à la retraite. Par un accord du 17 novembre 2017, le MEDEF, la CFDT, la CFTC et la CGC ont augmenté la valeur d'achat de ces points. **Très concrètement, pour le même rendu final, cela entraîne une augmentation de nos cotisations de 1,60%.**

MERCI QUI ?

LE PROJET MACRON SUR LES RETRAITES : « LES COMPTES NOTIONNELS »

Le système actuel de retraite par répartition est dit « à prestations définies ». On connaît à l'avance les paramètres de calculs. Le système du « Compte notionnel » est à « cotisations définies ». On sait ce que l'on paie... mais pas ce que l'on percevra.

Surtout, si chaque euro cotisé donne effectivement un sentiment d'égalité, le calcul in fine dépend de l'espérance de vie. Or, les femmes et les hommes, les cadres ou les ouvriers... n'ont pas la même espérance de vie, ni l'égalité salariale.

Exemples de calculs :

CAS N°1 - salaire équivalent	HOMME	FEMME
Capital constitué sur la carrière	250 000 €	250 000 €
Espérance de vie après 62 ans pour la même génération (en année)	21,2	25,5
Retraite annuelle	11 792,45 €	9 803,92 €
Retraite mensuelle	982,70 €	816,99 €

CAS N°2 - salaire inégal (actuel)	HOMME	FEMME
Capital constitué sur la carrière	250 000 €	212 500 €
Espérance de vie après 62 ans pour la même génération (en année)	21,2	25,5
Retraite annuelle	11 792,45 €	8 333,33 €
Retraite mensuelle	982,70 €	625,00 €

L'EXEMPLE DE LA SUÈDE ?

La Suède a testé ce système de retraite par « compte notionnel ». C'est révélateur : les retraites ont baissé en 2010, 2011 et 2014.

Plus fort, l'âge légal est fixé à 61 ans, mais compte tenu du montant versé, les suédois partent en retraite en moyenne à... 65 ans.

Enfin, pour couronner le tout, le montant de la retraite d'un-e suédois-e est passé de 60% de leur rémunération en 2000 à 53% en 2016. **Ca donne envie, non ?**

*Vous souhaitez calculer votre future retraite ?
Rien de plus simple, voilà la formule :*

$$\sum_{x=X_1}^{x=X_T} \tau^{cn} \times S_i(x) \times (1 + r^{obs})^{X_T - x}$$

Vous n'y comprenez rien ? Normal !

Pour simplifier, chaque euro que vous cotisez durant votre carrière professionnelle est déposé sur un compte (virtuel) qui est revalorisé chaque année par un coefficient (personne ne sait encore comment il est fixé...). Puis cette somme est divisée par l'espérance de vie : c'est votre retraite annuelle. Nous vous présentons ci-contre quelques estimations un peu plus simples. Les premières perdantes : les femmes !

UNE GRANDE CONSULTATION CITOYENNE !

Il ne faudrait pas que le travailleur pense qu'on ne l'écoute pas. Alors le gouvernement a organisé une grande « consultation publique », « pour une retraite plus simple, plus juste, pour tous »...

Depuis le mois de mai, chaque citoyen peut « voter » et « donner son avis en ligne » sur les projets de réforme. Et, vous êtes prié de le croire, on va en tenir compte, de vos avis !

11 consultations thématiques, 8 ateliers en régions et 1 « boîte à idées » vont dessiner les contours d'une réforme annoncée pour 2019.

Evidemment, les régimes spéciaux, les allocations de solidarité, les majorations pour enfants... sont dans le viseur.

Encore une fois, le gouvernement passe outre les propositions des syndicats, associations, ONG... qui travaillent sur le sujet depuis des années. C'est tellement mieux, de demander leur avis à des gens qui n'y connaissent rien, pour faire ce que l'on veut à la fin..

Pour la CGT, il faut mieux partager les richesses, développer l'emploi, limiter le coût du capital et augmenter les salaires ; C'est par ce biais que nous pourrions gagner un haut niveau de retraite pour toutes...

MODULATION DE LA DURÉE DES SÉANCES DE COURS : BILAN DE NOTRE ENQUÊTE

Contrairement aux syndicats majoritaires dans l'enseignement privé sous contrat qui restent flous sur la question, **la CGT enseignement privé a toujours été opposée à la pratique de plus en plus courante dans les établissements qui consiste à réduire la durée réglementaire d'une séance de cours (55mn plus 5 mn de déplacement) pour récupérer du temps supplémentaire.** Nous avons souhaité réaliser un état des lieux de la manière dont cela se passe concrètement pour les enseignants et les élèves qui ont vu leur durée de cours réduite. Force est de constater que, dans la majorité des cas, les enseignants partagent notre opposition. Petit bilan de notre enquête, à laquelle ont répondu près de 880 collègues, pour les $\frac{3}{4}$ enseignants de collège.



20 SÉANCES AU LIEU DE 18, ÇA VOUS TENTE ?

Dans la plupart des cas, les cours sont passés de 55 mn à 50 ou 45 mn. Pour moitié, les minutes ainsi « récupérées » sont rattrapées chaque semaine, le nombre de séances passant de 18 à 20 (sans parler des heures supplémentaires « classiques »). Pour une autre moitié des collègues, elles doivent être « rattrapées » au cours de l'année. Il y a donc de fait annualisation du travail des enseignants. Certains se retrouvent ainsi avec une classe supplémentaire (et les bulletins, évaluations, réunions de parents et conseils de classe qui vont avec !).

Dans les faits, l'utilisation de ce temps supplémentaire est dévolue en majorité à de l'accompagnement personnalisé, de l'aide aux devoirs, et dans une moindre mesure à des ateliers ou à des séances dans la même discipline.

Les motifs avancés par la direction sont triples : c'est une « *innovation pédagogique* » qui peut attirer des familles ; c'est un moyen de récupérer des heures pour faire autre chose ; cela permet de faire des dédoublements de classe. Aucun de ces trois motifs ne tient face à la réalité.

Récupérer les heures pour faire autre chose est purement et simplement illégal : les élèves doivent avoir un nombre d'heures précis par discipline, et la mise en oeuvre des programmes que viendra évaluer notre Inspecteur est pensée pour ce nombre d'heures. Par ailleurs, des moyens spécifiques (insuffisants c'est vrai) existent pour cela : des IPE (indemnités péri éducatives) pour les ateliers ; « devoirs faits » pour l'aide aux devoirs ; heures ciblées pour l'accompagnement personnalisé.

Quant aux dédoublements, si cela peut apparaître comme une bonne idée, ils ne concernent qu'une petite partie des cas au vu des résultats de notre enquête.

Sur l'aspect « innovation pédagogique », comme le dit justement un collègue, il y a au contraire « *moins de temps en classe pour mettre en place des activités intéressantes, pour mener une pédagogie active, pour*

laisser aux élèves le temps de se poser ». Quelle mauvaise foi de laisser penser que c'est en enlevant 5 ou 10 mn à la durée des cours que l'on mène une réelle innovation pédagogique. C'est en menant une réflexion AVEC les enseignants, en équipe, et avec des moyens que l'on peut tenter d'enseigner autrement. C'est en réduisant les effectifs par classe que des projets peuvent voir le jour de manière efficiente.

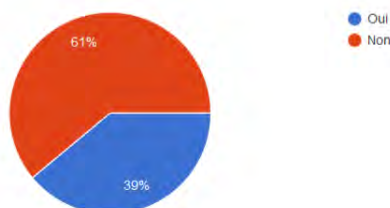
LE VRAI MOTIF EST AILLEURS : FAIRE TRAVAILLER GRATUITEMENT LES ENSEIGNANTS.

Là encore, les chefs d'établissement font preuve d'une mauvaise foi et d'une hypocrisie formidables. Quel. le enseignant.e a jamais effectué 55 mn de cours « **EN VRAI** » ? Nous débordons toujours de quelques minutes, le temps de finir sa phrase, de donner les devoirs, de discuter avec un.e élève, de ranger la salle pour l'enseignant ou le cours suivants... Avec 45 ou 50 mn de cours, les choses restent les mêmes. Sauf que l'on va effectuer gratuitement le « rattrapage » de ces fameuses minutes. Et les chefs d'établissement ont-ils déjà enseigné ? Savent-ils le temps que mettent beaucoup d'élèves à s'asseoir, sortir leurs affaires, se mettre au travail ? Il faudrait donc faire mieux avec moins de temps ? Dans le cas de l'EPS, c'est encore plus saillant.

De surcroit, cette nouvelle organisation des cours a eu selon une majorité de collègues un impact négatif. Tout d'abord parce que c'est une source de conflit, avec la direction, mais plus grave, au sein des équipes et parfois même dans la vie privée ! Que dire de ces chefs d'établissement qui considèrent que le « rattrapage » des minutes « gagnées » est dû, même si l'enseignant.e a été absent.e pour un congé formation ou un congé maladie !

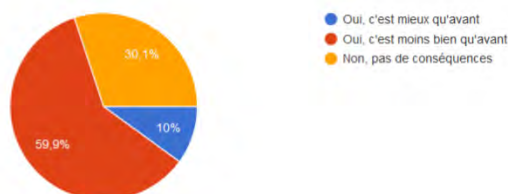
17- Est-ce que votre établissement est « transparent » et affiche nominativement les heures récupérées par les enseignant·es et les activités réalisées ?

439 réponses



21- Estimez-vous que cet aménagement a eu des conséquences sur vos conditions de travail et/ou votre santé ?

429 réponses



Adoptant ainsi une attitude non seulement inadmissible d'un point de vue humain, mais tout simplement parfaitement illégale !

De plus, si certains semblent satisfaits des ateliers qu'ils ont mis en place sur ces heures (ce qui rappelons-le n'est pas réglementaire), on observe globalement une dégradation des conditions de travail. Pour les enseignants, plus de fatigue, une surcharge de travail induite par la nécessité de préparer 2 ou 3 séances de cours en plus par semaine. Des cours sans interclasse où l'on court à la sonnerie. La difficulté accrue de finir les sacro-saints programmes (avec une pression supplémentaire lorsqu'il s'agit d'une classe à examen) et donc une accélération du rythme en classe et du travail à la maison. Un comble quand l'objectif affiché est « d'innover pédagogiquement » !

Sans parler des emplois du temps plus contraignants, pour lesquels la remarque d'un.e collègue est édifiante : « à temps plein, je suis passé.e à 21h/semaine. Je viens donc tous les jours, même pour une seule séance ». Globalement, tous les enseignants se plaignent de passer plus (trop !) de temps dans leur établissement.

Cette dégradation des conditions de travail des enseignants impactent aussi les élèves. On pourrait imaginer qu'une réduction du temps de cours permettrait une meilleure concentration. C'est rarement le cas comme le confirment les réponses à notre enquête : le rythme accru pour finir les programmes entraîne davantage d'épuisement, d'agitation et de stress, surtout pour les élèves ayant besoin de temps pour « entrer » dans le

cours. Comme le dit un.e collègue « ils se mettent en situation et hop ! sonnerie, le cours est fini ! ».

Cette question de la réduction de la durée des séances est emblématique du comportement de beaucoup d'établissements privés sous contrat qui agissent en toute puissance, prennent des libertés avec la loi, et pressurisent les personnels sans se soucier non plus réellement du gain pour les élèves, pardon les « clients ». On la retrouve sur d'autres sujets : la 28e heure de pastorale en premier degré, les journées pédagogiques à résonnance religieuse, la pression sur les personnels OGE et les précaires... Laissons le mot de la fin à un collègue : « Il s'agit plutôt d'un profit financier à mon avis, au détriment du profit de l'élève, ce qui va, selon moi, à l'opposé de l'éthique du système éducatif. »

Charlotte Matyja

MODULATION DES DURÉES DES SÉANCES : SOYEZ VIGILANTS !

Les chefs d'établissement sont bien souvent opaques sur le sujet. Quelques règles sont néanmoins obligatoires et doivent être respectées avant toute mise en place.

- Le rectorat doit être informé.
- L'équipe pédagogique doit être consultée (conseil pédagogique, ensemble des enseignants)
- Les représentants du personnel doivent être consultés (Comité d'entreprise / CHSCT, CSE)
- Les heures récupérées doivent être redonnées aux élèves DANS LA DISCIPLINE où elles ont été enlevées
- Elles doivent faire l'objet d'une communication transparente à l'ensemble des enseignants : nombre d'heures récupérées, par qui, auprès de quelle classe...
- En cas d'opposition de la majorité des enseignants, organisez-vous pour obliger la direction à organiser un vote sur le sujet : interventions des représentants du personnel, interpellations au rectorat et à la DDEC, informations aux parents...

RAPPORT CAP 2022 : PRÉPARER UNE RIPOSTE CONTRE LES RECULS SOCIAUX ANNONCÉS !

L'annonce de JM Blanquer mi-septembre de supprimer 2600 postes dans l'Education, au nom de « *l'école de la confiance et de l'excellence* » s'inscrit dans la casse du service public que le président Macron met en œuvre depuis le début de son quinquennat.

La méthode est toujours la même : publier un rapport pour préparer les réformes antisociales. En ce moment, outre la casse de notre système des retraites, le gouvernement prépare une remise en cause très large du statut de la fonction publique. Le rapport « *Comité d'action publique 2022* », finalisé en juin dernier était si explosif qu'Edouard Philippe refusait de le publier, et c'est un syndicat (Solidaire Finance) qui a joué les lanceurs d'alerte en le diffusant à la presse en juillet.

Derrière la litanie convenue du changement, « *se réinventer pour mieux servir... 22 propositions pour changer de modèle* », l'objectif est le même que celui de tous les gouvernements précédents : « *baisser le poids de la dépense publique* », « *améliorer les comptes publics d'une trentaine de milliards d'euros à l'horizon 2022* », « *réduire notre déficit public* »... Bref, faire des économies pour rembourser la dette qui enrichit les financiers.

UNE NOUVELLE OFFENSIVE LIBÉRALE

Sous couvert de modernité, le rapport annonce de profonds reculs sociaux, pour les usagers comme pour les salariés, tout en prétendant qu'il s'agit de maintenir « *l'excellence du service public* », c'est l'hypocrisie décomplexée.

Il veut « *identifier les verrous qui freinent la transformation publique* » et promouvoir « *un modèle d'administration où les managers seront plus autonomes* ». Il affirme que « *le secteur privé a également son rôle à jouer dans l'exécution du service public* ». Très clairement, le projet est d'encadrer les travailleurs des services publics par des petits et grands managers libéraux, en multipliant aussi les délégations de service public au secteur privé, ce qui accentuera encore la pression des logiques de rentabilité et de profit.

Dans cet objectif, le principal « *verrou* » est bien sûr le contrat de travail : le statut du fonctionnaire ou d'agent public, dont bénéficient également les enseignant.es des établissements privés. Le rapport annonce « *un renouvellement du contrat social entre l'administration et les agents publics* ». On peut citer quelques cibles et réformes proposées dans le rapport :

Le point d'indice qui sert de base au calcul de tous les salaires est présenté comme trop rigide. Le rapport veut



permettre à tous les managers « *de négocier des accords dérogatoires au cadre* », y compris sur les rémunérations. C'est donner aux chefaillons de l'administration le pouvoir de faire pression sur les salaires et de les baisser au fur et à mesure des recrutements et des négociations d'accords locaux, comme dans le privé.

Le rapport veut remettre en cause les commissions paritaires dans lesquelles les syndicats peuvent encore se faire un peu entendre. Il préconise de les remplacer par un « *dialogue social* » décentralisé, auprès de chaque manager de l'administration. C'est évidemment une logique de division pour nous affaiblir, service public par service public, voire établissement par établissement.

C'est le contrat de travail des fonctionnaires et agents publics lui-même qui est aussi visé. Le rapport veut « *élargir le recours au contrat de droit privé comme voie 'normale' d'accès à certaines fonctions du service public* ». Ce sera la généralisation des statuts différents, des contrats courts, l'affaiblissement des statuts de droit public, et la difficulté pour les salariés de se retrouver pour défendre des intérêts communs.

ET DANS L'ÉDUCATION ?

Le rapport balaye ensuite plusieurs secteurs publics : la santé, la dépendance, le logement, la recherche d'emploi, la justice, les finances, etc. Pour l'éducation, l'objectif affiché est de placer « *le système éducatif français dans les 10 meilleurs au monde* ». Derrière ce baratin, à défaut

d'être innovantes, les recettes proposées sont surtout dangereuses.

- **Mettre en concurrence les établissements avec des évaluations publiques**, au lieu de donner les moyens pour améliorer les conditions d'éducation.
- **Donner davantage de pouvoir aux chefs d'établissement**, au lieu de promouvoir davantage de démocratie dans les écoles.
- **Donner davantage de pouvoir aux académies pour décider de la politique éducative**, c'est-à-dire soumettre les décisions de l'éducation aux rapports de forces régionaux, la pression de tel ou tel politicien, les exigences des lobbies locaux, CCI, Medef et Cie.
- **Rendre obligatoire des périodes de formation dans les obligations de service, en-dehors du temps scolaire**, c'est-à-dire sur le temps des congés, au lieu de mettre en œuvre une vraie formation continue décidée librement par chaque enseignant.
- **Utiliser le numérique pour des solutions temporaires de remplacement en cas d'absence d'un enseignant dans le secondaire**, au lieu de mettre en place un corps d'enseignants titulaires remplaçants suffisant pour faire face aux besoins.
- **Augmenter le temps d'enseignement dans le secondaire**, avec un minimum de deux heures supplémentaires, au lieu d'embaucher.
- **Créer un nouveau corps d'enseignants pour se substituer progressivement à celui des certifiés** : avec un temps de travail supérieur, une annualisation du temps de travail, une bivalence sur deux disciplines, une obligation de remplacement dans l'intérêt du service...

On pourra se rassurer, ou sourire, en remarquant que parmi les « idées neuves », la proposition 22 « faire payer directement l'utilisateur de certains services publics » ne sera pas appliquée à l'éducation... Les enfants pourront encore entrer en classe sans passer au guichet (sauf dans le privé, bien sûr...).

A l'heure où nous écrivons, nous ne savons pas ce que le gouvernement retiendra de ce rapport. Mais le message est aussi clair que brutal : il s'agit d'une déclaration de guerre envoyée à tous les salariés de la fonction publique, dont les enseignants du privé font partie. A nous de le faire savoir largement pour préparer la riposte. Seule une mobilisation de grande ampleur pourra mettre un terme à ces projets délétères.

Toutes les citations sont extraites du rapport que l'on peut retrouver en intégralité sur :

<https://www.cgtservicespublics.fr/IMG/pdf/rapport-cap22-1.pdf>

François Minvielle, Bureau National

BRÈVES

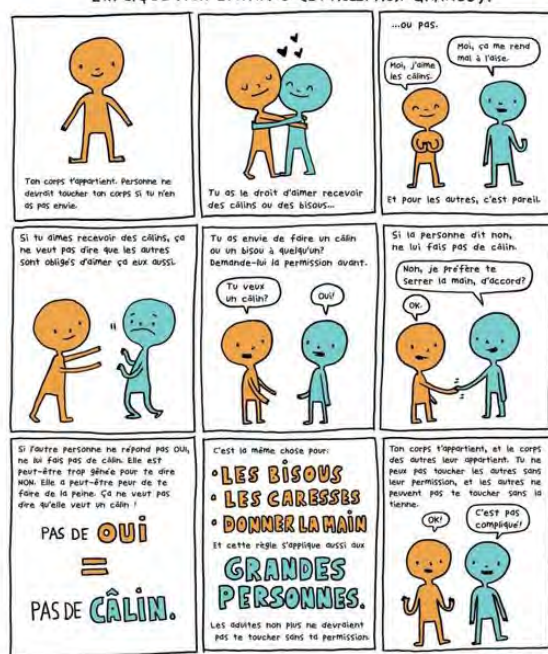
Education à la sexualité :

Une nouvelle circulaire a été publiée le 13 septembre au BO n°33, remplaçant celle de 2003. Il s'agit d'une obligation prévue par la Loi de 2001.

Pour la CGT Enseignement Privé, ce sujet revêt une importance particulière, quand on connaît les pratiques dans certains de nos établissements en la matière. La circulaire précise par exemple que, «*en cas d'intervention d'un partenaire, les interventions sont assurées par un binôme de professionnels comprenant toujours un personnel de l'éducation nationale*»...

LE CONSENTEMENT,

EXPLIQUÉ AUX ENFANTS (ET AUSSI AUX GRANDS).



©elisegravel

Certification numérique :

Au revoir le B2I et bonjour PIX

Lors du Conseil Supérieur de l'Education du 20 septembre ont été présentés les textes du projet de décret pour une certification numérique, actant la disparition du B2I.

Une fois encore, il s'agit d'évaluer les compétences des élèves en cochant des cases, sur des thèmes transversaux, pas si évident que ça à mettre en œuvre.

Ce sont les établissements qui organiseront la passation de cette certification, qui sera ensuite délivrée par le Groupement d'Intérêt Public PIX. Elle comportera 5 domaines et compétences.



Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de
qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de
la protection santé et prévoyance, tout au
long de la vie.

Des services performants et innovants,
pour se maintenir en bonne santé et
réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces
et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux
enjeux de la protection sociale en accompagnant
les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie,
comme les entreprises publiques et privées dans leurs
missions auprès de leurs salariés.

**Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste,
performante et solidaire.**

Rejoignez notre projet :

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

www.groupe-vyv.fr

@Groupe_VYV



CONCOURS 2018 DANS LE PRIVÉ SOUS CONTRAT : LE COMPTE N'Y EST TOUJOURS PAS !

Cette année encore, on peut constater que l'ensemble des contrats offerts aux différents concours (externes, internes et réservés) de l'enseignement privé sous contrat n'ont pas été pourvus.

Ce sont donc 273 contrats qui vont être économisés par l'Education nationale alors qu'ils ont été budgétés.

Par ailleurs, ces chiffres ne tiennent pas compte des éventuels double-admis.es...

Il est donc légitime, et encore plus en période de « pénurie » de profs titulaires, de s'interroger sur les raisons qui poussent à ne pas pourvoir tous les postes.

Pour le concours externe, le compte y est ... presque. Pour le concours interne, *idem*, même si les résultats de quelques disciplines interpellent (beaucoup à 100 % mais 73 % en Histoire-géographie, 79 % en Lettres-Histoire ou 53 % en Lettres-Espagnol).

Néanmoins, la palme revient au concours réservé, avec un royal 68 % d'admis.es (31 % en Maths-physique, 38 % en Mathématiques, 43 % en Lettres-Histoire, 53 % en SVT, 55 % en Anglais, ...).

Pour un concours censé résorber la précarité et permettre la titularisation des nombreux précaires de l'enseignement, c'est plutôt raté. Certes, certains passent aussi l'interne. Mais il y a fort à parier qu'autour de nous, nous avons des collègues recalés au réservé et qui seront repris.es à la rentrée dans les établissements (mais où et avec combien d'heures ?), les maintenant une année de plus dans une situation d'instabilité insupportable.

On pourrait résumer la situation ainsi « *bon pour rester*

précaire, mais pas pour être titulaire ». 2018 est d'ailleurs la dernière année du Plan Sauvadet. Finalement, c'est autant d'économie pour l'État qui devra tout de même assurer la présence d'enseignant.es devant les élèves, mais qui de cette manière les rémunérera sur l'échelle des MA, scandaleusement basse !

La CGT Enseignement privé revendique donc d'une part la titularisation de tou.te.s les maîtres DA en contrat sur un poste pérenne et une formation de qualité pour tous ceux préparant un concours, avec des moyens suffisants pour leur permettre de le faire dans de bonnes conditions.

Enfin, concernant les concours, cette année encore certain.es lauréat.es vont être « *reçu.es-collé.es* », faute d'accord collégial pour exercer dans l'enseignement catholique (puisque'il n'y a quasiment aucun poste hors du réseau catholique qui remonte en CNA - Commission Nationale d'Affectation). Ainsi, mi-juillet, sur 29 dossiers remontés, 9 collègues étaient sans affectation et 3 autres en attente d'un 2e entretien pour l'accord collégial en août !

La CGT Enseignement privé dénonce ce bilan et l'existence de cet accord collégial, véritable entretien d'embauche et outil de tri qui n'a pas lieu d'exister pour le recrutement d'agents publics, qui de surcroît bloque les personnes pour obtenir une année de stage.

Cette année encore, et surtout avec les élections de décembre, la lutte continue ! Pour l'ensemble des résultats : www.cgt-ep.org

Alexandre Robuchon, Bureau national

	Nombre de contrats offerts	Nombre de contrats pourvus	Taux de « réussite »	
CAFEP-CAPEPS	881	863	98 %	98,2 %
CAPEPS-CAFEP	78	78	100 %	
CAFEP-CAPET	53	52	98 %	
CAFEP-PLP	160	158	99 %	
CAER CAPEPS	825	789	95 %	95 %
CAER CAPEPS	92	92	100 %	
CAER CAPET	51	49	96 %	
CAER PLP	176	156	89 %	
CAPES privé réservé	399	243	61 %	68 %
CAPEPS privé réservé	69	69	100 %	
CAPET privé réservé	36	29	81 %	
PLP privé réservé	96	65	68 %	
Total	2916	2643	90,6 %	

LICENCIEMENTS DANS L'ÉDUCATION, PAS QUE DES MENACES !

A Bordeaux, la fin de l'année scolaire 2017-2018 a été marquée par deux situations de licenciement aussi scandaleuse l'une que l'autre.



Ludivine, une collègue personnel OGEC dans l'enseignement privé, à l'École Fénélon Guy de Bergerac (24) a reçu le 16 mai une lettre recommandée de son employeur pour lui imposer un changement de contrat de travail, avec licenciement en cas de refus. Elle travaillait dans cette école à temps plein depuis dix-neuf ans, avec une fonction d'animatrice-éducatrice (elle a une maîtrise d'histoire et un master 1 MEEF), assumant de fait intégralement la tenue de classes de maternelle « toute petite section ». Un travail unanimement salué par les parents et l'ancienne direction de l'école.

Les deux « propositions » qui lui ont été faites étaient soit de passer à un contrat de 27h au lieu de 35h ; soit de faire un temps plein avec une grande partie de son emploi du temps comme agent d'entretien. Les deux propositions étaient d'autant plus inacceptables qu'elles étaient justifiées par le directeur de l'école et la présidente de l'OGEC au nom de la disparition à venir des contrats aidés qui selon eux allaient mettre en difficulté économique l'établissement dans le futur. Notre collègue était l'unique cible de cette restructuration économique par anticipation. Face à ce qui était une véritable sanction, elle a rejeté les deux « propositions » et refusé de subir tout cela en silence.

Elle a lancé une page facebook de soutien suivie par 75 personnes. Le directeur diocésain de la Dordogne a été interpellé par le syndicat. Il a botté en touche jésuitement, refusant d'agir pour lui trouver un poste ailleurs dans l'enseignement privé. Avec l'aide de l'union locale CGT de Bergerac, Ludivine a fait une diffusion de tracts devant l'école pour informer les parents le 21 juin. Du jamais vu à Fénélon, et dans bien d'autres écoles sans aucun doute.

Malgré tout, elle a froidement été licenciée en juillet et l'OGEC continue de lui pourrir la vie en n'ayant pas déclaré son licenciement dans les règles auprès de Pôle emploi. Voici quelques mots tirés de sa page facebook, on sait de quel côté sont la conscience et la dignité : « Je suis de tout cœur avec toutes les femmes qui subissent

malheureusement la même chose que moi aujourd'hui et à qui l'on propose des temps partiels, une des causes de l'augmentation de la pauvreté en France. Moi, j'ai la chance d'avoir une famille et un groupe d'amis solidaires. J'invite tous les salariés à lutter contre ce fléau ».

<https://www.facebook.com/pages/biz/Comit%C3%A9-de-soutien-Ludivine-Arquey-244262846334710/>

Pilar, une camarade professeur d'espagnol en Gironde, a travaillé 24 ans comme enseignante dans l'enseignement et la formation privés avant d'être contractuelle en CDI dans le public. Elle a été menacée fin juin d'une procédure de licenciement « pour insuffisance professionnelle ».

24 ans de travail tout-terrain, changeant d'une année sur l'autre, en collège, lycée pro, lycée général et technologique, sur toute l'académie, pour des remplacements ponctuels ou des postes à l'année, avec parfois des affectations données la veille pour le lendemain. Tout cela, l'administration était prête à le balayer d'un revers de main, suite à un dialogue difficile avec l'inspection et la direction d'un établissement, suite à un entretien d'à peine une heure au rectorat, avec comme seule proposition de l'administration le licenciement !

Les camarades de la CGT Educ'action ont accompagné Pilar, pétitionné et mobilisé largement dans tout le milieu enseignant et syndical. Le 6 juillet, le jour où se tenait la commission qui devait statuer, un rassemblement pour exiger l'abandon de cette procédure inadmissible a réuni plus de 80 personnes devant le rectorat. La CGT Enseignement privé était présente, avec aussi des salariés de Ford et des postiers... et des CRS en nombre !

Le 11 juillet, on apprenait que le rectorat renonçait à sa procédure scandaleuse et que Pilar allait retrouver un poste à la rentrée. Une victoire contre l'arbitraire que nous devons entièrement à la mobilisation.

Correspondants



Académie de Bordeaux

LA PAROLE EST AUX MAÎTRES DÉLÉGUÉ.ES (DA) !

La CGT Enseignement Privé se bat contre toutes les précarités. Parmi les enseignants ceux qui sont soumis à la plus forte précarité sont les Maîtres Délégués. Au printemps 2018, la CGT Enseignement Privé leur a proposé de participer à une enquête sur leur situation et leurs attentes en terme de revendications.

665 collègues DA ont répondu à cette enquête. 20 % d'entre eux sont issus du 1^{er} degré, 80 % du 2nd.

Répartition des personnes ayant répondues au questionnaire



Presque les deux tiers des sondés ont moins de 40 ans, un quart moins de 30 ans, et quasiment 1 sur 10 est âgé.e de plus de 50 ans. Ce sont des femmes à 94 % dans le 1er degré et à 62 % dans le 2nd degré. La précarité dans l'enseignement privé reflète donc ce que l'on peut globalement constater dans la société : elle touche tout d'abord les jeunes et les femmes. Pour un certain nombre de collègues, elle perdure pendant toute la carrière puisque environ 15 % d'entre eux ont entre 11 ans et 20 ans (voire plus) d'ancienneté.

PRÉCARITÉ : INCERTITUDE DE L'EMPLOI.

La majorité de nos collègues DA exercent à temps complet (70%) et sur un service à l'année (90 %). Ce sont donc des remplaçant.es sous payé.es bien que fortement diplômé.es (près de la moitié dispose d'un Master II) qui travaillent sur des services pour la plupart vacants, pérennes, en restant majoritairement en CDD (seulement 18 % sont en CDI, 20 % dans le 2nd degré et 12 % dans le 1er degré). D'une année sur l'autre ils ne peuvent pas être sûrs d'être repris même si le service sur lequel ils enseignent reste vacant. Le CDI n'assure pas non plus de garder le poste sur lequel on exerce. Les DA en CDI peuvent eux aussi perdre « leur » poste. Le CDI impose au rectorat de proposer pour chaque année scolaire des heures aux maîtres (au moins une) mais cela peut être n'importe où dans l'académie et avec une quotité inférieure.

Pour les services vacants, l'Éducation Nationale ne dispose pas d'un corps de titulaires-remplaçants. Des

DA, c'est beaucoup moins cher !

Le nombre de postes aux concours est insuffisant et ces postes ne sont pas tous pourvus. Ainsi pour le concours réservé, spécialement conçu pour la résorption de la précarité et qui a été ouvert pour la dernière fois cette année, seuls 68 % des postes ont été pourvus (et 71 % en 2017...) !

Néanmoins ces DA « refusé.es » aux concours seront sûrement la rentrée suivante de nouveau sollicité.es pour travailler comme précaires.

La CGT Enseignement Privé revendique l'augmentation des postes aux concours externes et internes et que tous les postes proposés aux concours soient pourvus.

PRÉCARITÉ : SITUATION FINANCIÈRE

Si la précarité, c'est avant tout l'instabilité de l'emploi, c'est aussi l'impossibilité d'être correctement rémunéré. 44 % des participant.es à l'enquête dans le second degré et 85 % dans le 1er degré sont rémunéré.es à l'échelle la plus basse : MA2, indice 321. Cela signifie 1504 € brut pour un temps plein (soit moins de 1300 euros nets), tout juste 6 € de plus que le SMIC. Avec un peu d'ancienneté, la rémunération augmente... un peu. Les trois quarts des réponses indiquent une rémunération inférieure ou égale à 1645 € brut (MA2, échelon 3, indice 351).

A titre de comparaison, un contractuel du public avec une licence est rémunéré à l'indice 367...

L'échelle des MA1 ne concerne quant à elle que 13 % des DA. L'évolution sur ce point va dans le bon sens, notamment grâce à l'action répétée de la CGT Enseignement Privé en direction du ministère et des rectorats.

Les DA doivent aussi s'attendre à ne pas être payé.es dès leur premier mois de travail. Cela a été le cas pour un quart des participants à l'enquête. D'autres (un tiers dans le 1er degré et presque la moitié dans le 2nd degré) n'ont reçu qu'une avance sur salaire.

Dans ces cas-là, il faut prendre contact avec les représentants de la CGT ou avec votre délégué.e syndical.e qui pourront vous indiquer les démarches à suivre. C'est un phénomène récurrent qu'il convient de dénoncer en faisant pression sur l'employeur, le rectorat !

Par ailleurs, en cas de non renouvellement de contrat ou de baisse du nombre d'heures, la moitié des DA ont dû demander l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE), non sans difficultés (lenteur administrative, dossiers incomplets, ...) pour un tiers d'entre eux.

Un autre indicateur de la faiblesse de la rémunération :

dans le 2nd degré, la moitié des collègues fait des heures supplémentaires et le souhaite, et un quart n'en fait pas et en voudrait.

Enfin, 40 % des personnes ayant répondu cumulent leur emploi d'enseignant avec un autre emploi.

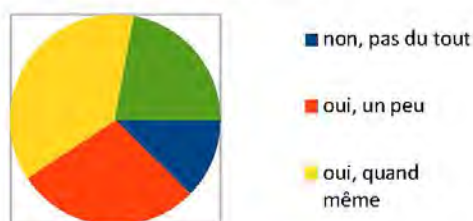
PRÉCARITÉ ET DÉPENDANCE.

La précarité des DA de l'Enseignement Privé est accentuée par le système de dépendance dans lequel ils doivent rentrer pour trouver un emploi ou s'y maintenir, un passage obligé étant celui des services diocésains (SAAR) ainsi que des contacts avec des chef.fes d'établissement et/ou directeur.trices d'écoles. Par ailleurs, si la mixité du parcours (public/privé) pour les suppléances semble marginal dans le 1er degré (8 % des réponses), cela l'est beaucoup moins dans le 2nd degré (34 %).

Nos collègues le savent : dans l'Enseignement catholique ils doivent aussi obtenir l'accord collégial auprès des services diocésains qui s'assurent de la conformité des candidats avec le « caractère propre » des établissements. Dans le même ordre d'idées beaucoup de DA ont suivi les formations dispensées par l'ISFEC et FORMIRIS alors que très peu ont suivi celles du PAF (Plan Académique de Formation) proposées par le rectorat.

Soucieux de bien faire, le ressenti des DA est sans appel : 83,5 % des DA dans le secondaire et 93,4 % (!) dans le 1er degré s'estiment corvéables à merci.

Pensez-vous être corvéables?



ATTENTES ET REVENDICATIONS.

Face à la précarité de leur situation nos collègues DA ont pour premier objectif (à 60%) la titularisation. La majorité des DA recherche prioritairement une stabilisation de leur situation à l'intérieur de l'Éducation Nationale. 64 % des participants à l'enquête se présentent au moins à un concours. La titularisation c'est la sortie de la plus importante forme de précarité pour les enseignants. Mais ce n'est pas toujours facile de concilier travail, vie de famille et préparation au concours ! 38 % des collègues dans le 2nd degré et 13 % dans le 1er degré continuent à les passer même pour la cinquième année ou plus :

Parole d'un DA : « il est urgent d'améliorer la rémunération, l'accès à la titularisation et d'organiser des cours pour préparer les concours »

persévérance et courage qui ne peuvent se comprendre que si on se rend compte de la situation professionnelle intenable dans laquelle les DA se trouvent. Enfin, une fois entré dans la vie active, le concours externe n'est plus envisagé, des maîtres attendent d'avoir 3 années d'ancienneté pour passer l'interne.

La CGT Enseignement Privé revendique la titularisation de tous les DA qui exercent sur un service vacant pérenne sans conditions de concours et la création d'un contingent de TZR (titulaires sur Zone de Remplacement)

L'attente la plus forte après la titularisation (mais en lien avec elle) concerne la rémunération. Pour plus d'un tiers des collègues elle doit être augmentée. La CGT Enseignement Privé continue à revendiquer l'accès à l'échelle de rémunération des certifiés. A travail égal, salaire égal !

Ce n'est que très loin derrière que viennent les attentes pour l'amélioration des conditions de travail (seuls 2 % des participants ont trouvé ce point prioritaire). Ceci ne signifie pas que les DA sont indifférents face à cette question qui concerne tous les enseignants mais seulement et tout simplement que ce n'est pas la première préoccupation quand on est soumis à la précarité.

Parole d'un DA : « il est urgent d'améliorer la rémunération, l'accès à la titularisation et d'organiser des cours pour préparer les concours .»

L'ensemble des réponses apportées par les DA à ce questionnaire ne font que confirmer notre diagnostic et conforte notre ligne revendicative. La fin de la précarité passe par la titularisation et la hausse substantielle de la rémunération. Une solution est la fonctionnarisation des personnels de l'enseignement privé sous contrat, et en attendant, l'égalité de traitement public/privé.

Une façon de porter ces revendications plus fortement : voter CGT aux élections professionnelles de décembre 2018.

La CGT est reconnue dans l'enseignement privé : pour porter leurs revendications, défendre leurs droits et être informé.es, deux tiers des participant.es disent faire confiance à la CGT Enseignement Privé.

**Laurence Charpentier
Alexandre Robuchon
Académie de Poitiers**

JUSTICE : CHRONIQUE D'UNE SOUFFRANCE ORDINAIRE ?

Embauchée en tant que secrétaire polyvalente à l'Ecole et Collège Notre-Dame de RUE, Michèle LECHEVIN présentait depuis son arrivée dans l'établissement toutes les compétences, d'ailleurs indiquées sur ses entretiens d'évaluations.

Unique secrétaire de l'Etablissement, les tâches devenaient multiples. Ses horaires de travail ne ressemblaient en rien à ce que stipulait son contrat de travail.

Il s'agissait manifestement d'un abus de l'employeur au regard de son contrat et le Chef d'Etablissement fût alerté sur le non-respect de ses obligations.

En effet, sa fiche de poste et sa « strate I » ne correspondaient en aucune façon ! Réaction classique : l'Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique n'a pas apprécié cette remarque de la part de leur salariée.

Brutalement, le contact relationnel changea à cause de cette observation. Durement, les différents Chefs d'Etablissement se sont mis à multiplier les reproches ou encore la fusillaient des questions et de remarques lors d'entretiens. Ses conditions de travail devenaient « terrorisantes ».

Elle fût hospitalisée, suite à son épuisement professionnel et elle frôla même l'infarctus.

Michèle LECHEVIN décide alors d'informer régulièrement le médecin du travail, l'inspecteur du travail, le syndicat, et sera même élue déléguée suppléante à la CGT.

Le Président OGEC et l'ensemble de la direction, y compris le comptable de l'établissement connaissaient les problèmes de santé de leur secrétaire. Ils redoublèrent néanmoins leur acharnement. Pour l'anéantir, le Président allait même lui faire subir des entretiens surprises très abusifs.

Après un premier courrier recommandé à sa Chef d'Etablissement, Michèle recevra en retour deux avertissements mensongers avec faute grave et mise à pied ! Les harcèlements sont arrivés à leur comble. Michèle s'est alors dirigée avec lucidité vers le médecin du travail, qui conduira à une inaptitude au travail.

Nous connaissons tous des « Michèle » dans nos établissements. Nous serons peut-être des « Michèle » à notre tour. Cet exemple pourrait illustrer la chronique ordinaire d'une souffrance aussi douloureuse qu'inacceptable. Le soutien des collègues, du syndicat et des instances de l'administration (Médecine du travail, Inspection du travail) sont précieux dans ces situations. Ne restons jamais isolés...

Académie de Lille

BRÈVES

Baisse de la démographie en France

(source Insee).

En 2017, 770 000 bébés sont nés en France (730 000 en métropole) contre 783 000 en 2016 (745 000 en métropole) et près de 800 000 en 2015 (760 000 en métropole).

Si les têtes pensantes du ministère n'ont pas été suffisamment douées pour anticiper la hausse démographique des années 2000 (et prévoir suffisamment de places dans le supérieur), gageons qu'ils sauront se saisir de ces statistiques pour réduire le nombre de postes dans l'Education Nationale. Restons vigilants !

Non mais Allo, quoi !

Depuis le 3 septembre, les écoliers et les collégiens ne peuvent plus utiliser leur téléphone portable dans les établissements (cela reste possible toutefois pour des activités pédagogiques) mais on a toujours la possibilité d'en détenir un. Quelle sanction en cas de non respect ? L'appareil peut être confisqué (uniquement jusqu'à la fin de la journée) et l'élève puni. Mais si le matériel est détérioré, la responsabilité de l'administration pourrait être engagée...



PERSONNEL OGEC : «VOUS ETES TROP BON MON SEIGNEUR ! »



SMIC : + 1,24% au 1^{er} janvier 2018
CEPNL section 9 (Personnels OGEC) : + 1% au 1^{er} juillet 2018

**Même le gouvernement MACRON est plus généreux
que nos PATRONS ! Et tout cela,
grâce aux syndicats « réformateurs »
qui ont signé un accord aux NAO nationales.**

Concrètement, un.e salarié.e dont la fonction est secrétaire de vie scolaire
avec 8 ans d'ancienneté totalise 1060 points, soit une rémunération de 1550 euros :

	Salaire au			Augmentation sur l'année 2018
	09/2017	01/2018	09/2018	
Personnel établissement privé	1550 €	1550 €	1550+1% =1565.5€ +15.5 €	62 €
Personnel dont l'employeur suit l'augmentation du SMIC	1550 €	1550+1.24% =1569.22€ +19.22€	1569.22	230.64 €

> 168.64 € de pouvoir d'achat en moins pour un personnel **OGEC en 2018 !**

NOS REVENDICATIONS :

- Un salaire minimum de 1800 €.
- Egalité de traitement Femmes / Hommes.
- Une mesure incitative pour réduire le nombre de salarié.es à temps partiel subi.
- Une Sécurité Sociale couvrant les besoins de santé à 100%.
- Remise en place d'un supplément familial de traitement et d'une indemnité de résidence pour tous.

David Bonel et le groupe national OGEC

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.

Pour en savoir plus :
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE AG2R Réunica - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 10,4-110, boulevard Haussmann, 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris. Crédit photo : Stocksy - 072018-74418

Prévoyance
Santé



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain