TRAIT D'UNION

Le journal des Personnels CGT de l'Enseignement Privé

www.cgt-ep.org

Mobilisation historique sur les retraites 2

Avec la réforme du lycée, la mise en place d'une concurrence généralisée... 4

Les E3C : le grand flou ! 4

Gestion des relations au travail 6

Heures de délégation : les élu.es du personnel doivent se faire payer leurs heures ! 8

PISA - Félicitons-nous : on n'est pas plus mauvais que la dernière fois ! 9

Nul n'est censé ignorer la loi... 9

Cahier central : Mobilisation ! 10

Grille des salaires 2020 13

Licenciement abusif : faire reconnaître ses droits et savoir se défendre 14

L'enseignement catholique parisien ose tout. C'est même à ça qu'on le reconnait ! 17

Égalité : nom féminin... 18

Témoignage : Ma nouvelle décharge syndicale 19

Un peu de culture dans ce monde de brutes… 20

ÉDITO

Stéphane BARTHES
Bureau National

C'est historique : nous vivons bien la plus longue grève depuis 1968 !

Un Président et des sous fifres qui restent droit·es dans leur bottes, du haut de leur tour d'ivoire, et refusent d'entendre le mécontentement général, touchant toutes les catégories professionnelles : la situation de blocage était inévitable.

A lieu d'écouter, le 1er ministre préfère faire la danse du ventre avec quelques syndicats « alliés » et minoritaires, pour tenter de marginaliser une contestation portée par une intersyndicale représentant 57 % des travailleurs·euses !

Retirer sans le faire un âge pivot, qui se transformera en âge d'équilibre dans le projet de loi, et lancer une conférence de financement des retraites dont tous les leviers sont verrouillés, sauf celui de l'âge de départ, comment croire au dialogue social ? Les travailleur·euses de tous secteurs ont bien compris ce qui les attendait : nous faire travailler plus longtemps, pour une retraite moindre…

Ce mouvement reste largement soutenu par l'opinion publique !

Le Conseil d'État a rendu un avis sévère sur les deux projets de loi, jugeant une première mouture « insuffisante » et des « projections financières [qui] restent lacunaires ».

Quant à la situation des enseignant·es, il reste encore beaucoup d'incertitudes...

La CGT demande le retrait pur et simple de cette réforme.

La période est intense mais nous sommes déterminé·es à aller jusqu'au bout !

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

Une force à vos côtés

Février 2020

LA RÉFORME SYSTÉMIQUE DES RETRAITES… EN TROIS MINUTES

La réforme des retraites proposée (imposée ?) par le gouvernement repose sur trois principes centraux :

1. **Instituer une règle d'or et bloquer les ressources dévolues au financement de nos retraites à leur niveau actuel, c'est-à-dire 14% du PIB (le Produit Intérieur Brut, c'est-à-dire la richesse créée en une année dans le pays)**. Quel est le problème ? Le nombre de personnes de plus de 65 ans va augmenter d'un tiers d'ici 2050 ce qui signifie que le niveau des pensions va mécaniquement baisser.
2. **Transformer les pensions en variable d'ajustement.** Le montant de votre pension ne sera connu qu'au moment du départ en retraite. Cela dépendra de la valeur du point qui sera déterminée au moment du départ et ajustée en fonction de l'espérance de vie, de la situation économique et démographique. Le montant de votre pension pourra même baisser une fois que vous serez parti.e à la retraite, en cas de crise économique. C'est ce qui s'est passé en Suède où un système similaire existe depuis plusieurs années. Entre 2010 et 2014 les pensions des retraité.es ont baissé de 10% ! **On passe donc d'un système à prestations définies, où le niveau de pension est garanti, à un système à cotisations définies, où le montant des cotisations est bloqué et où ce sont les pensions qui s'ajustent à la baisse**.
3. **Prendre en compte toute la carrière au lieu des 25 meilleures années dans le privé et des 6 derniers mois (indiciaires) dans le public**. Conséquence : celles et ceux qui ont une carrière ascendante seront particulièrement pénalisé.es, comme nous les profs, ou comme ceux et surtout celles qui ont une carrière hachée avec du temps partiel et de la précarité.

Aujourd'hui pour partir à la retraite à taux plein, il faut avoir plus de 62 ans et avoir validé tous ses trimestres de cotisation, soit 41,5 annuités, et 43 ans pour les générations nées après 1973. Après 62 ans, vous partez quand vous voulez mais si vous n'avez pas tous vos trimestres, vous subissez une décote sur le montant de votre pension. Pour l'éviter il faut avoir tous ses trimestres ou attendre 67 ans, ce à quoi sont contraintes 20% des femmes. L'âge de départ en retraite est aujourd'hui de 62,4 ans en moyenne (avec les départs anticipés liés à la pénibilité et aux régimes spéciaux).

En théorie, dans un système à point, il n'y a pas forcément besoin d'âge de départ ni de durée de cotisation. Vous partez quand vous voulez et si vous avez peu de points vous aurez une pension ridicule. Mais le gouvernement craint que malgré la faiblesse de la pension, du fait de

la pénibilité ou du chômage notamment, certains ne partent trop tôt. Il conserve donc l'âge légal d'ouverture des droits de 62 ans et y ajoute un « âge pivot », ou « âge d'équilibre », fixé pour le moment à 64 ans (malgré la pseudo-reculade d'Edouard Philippe), avec une décote pour toutes celles et ceux qui partiraient avant. Il conserve également l'exigence de durée de cotisation : le minimum vieillesse (annoncé à 1000 euros) sera par exemple soumis à « une carrière complète », c'est à dire la validation de tous les trimestres !

Le véritable enjeu réside dans la valeur du point. Le gouvernement nous indique qu'elle serait aujourd'hui de 0,55€ pour 1 point. Il faudrait donc cotiser en continu 43 ans pour pouvoir partir à la retraite avec 60% de son dernier salaire (comme les hommes cadres aujourd'hui avec 41,5 annuités) ou 47,5 ans pour obtenir 66% de son dernier salaire (comme les femmes cadres aujourd'hui). Cerise sur le gâteau, gouvernement prévoit discrètement que l'âge pivot sera amené à évoluer en fonction de l'espérance de vie… sans réforme, grâce à la règle d'or et au système de pilotage automatique mis en place par le gouvernement. Nouvel oubli au passage : l'espérance de vie et l'espérance de vie en bonne santé, ce n'est pas pareil. En France, l'espérance de vie en bonne santé stagne à 63,4 ans en moyenne depuis des années.

OUI, il est nécessaire de faire évoluer notre système de

retraites pour prendre en compte les années d'études, répondre aux inégalités entre les femmes et les hommes, améliorer la situation des poly-pensionné·es (qui ont travaillé dans plusieurs régimes différents) ou encore permettre des départs anticipés du fait de la pénibilité. De nombreuses sources de financement peuvent-être mobilisées : une hausse des cotisations de 10 euros par mois pendant les 25 prochaines années suffirait à financer le retour de la retraite à 60 ans. La remise en cause des exonérations de cotisations sociales dont bénéficient aujourd'hui les entreprises sans aucune contrepartie en matière d'emploi et de salaire, et qui dépassent maintenant les 60 Milliards d'euros. De même, une politique de lutte contre la fraude aux cotisations sociales des employeurs permettrait de faire rentrer 10 milliards d'euros chaque année dans les caisses de la sécurité sociale, comme vient de le démontrer la Cour des Comptes

Le gouvernement prétend que sa réforme va avantager les femmes… C'est faux ! Il réforme les droits familiaux au détriment des femmes. Pour ce faire, il explique que la majoration de 10% de la retraite des parents de 3 enfants ou plus sera transformée en majoration de 5% dès le premier enfant. Le gouvernement oublie de dire qu'en même temps, il supprime la majoration de durée d'assurance, qui permettait aux femmes de valider 8 trimestres par enfants dans le privé (et 4 dans le public). Ce dispositif est déterminant pour compenser les interruptions de carrière liées aux enfants. Enfin, cette majoration de 5% sera au choix des parents, alors qu'aujourd'hui les 10% sont pour le père et la mère.

Philippe ONFROY
Académie de Paris

TOUJOURS « *CONTRE* », LA CGT ?

C'est ce qui est rabâché à longueur d'antenne ou de publications par nos détracteurs, y compris par certains syndicats « concurrents ». Savez-vous pourtant qu'au niveau national, la CGT signe 82% des accords qu'elle a contribué à négocier (source Ministère du travail - 2018) ? Et oui, la CGT refuse les accords interprofessionnels imposés par les tenants de l'ultralibéralisme (Loi Travail, retraite, Chômage)… mais signe un accord d'entreprise ou professionnel dès qu'il est bon pour les salarié·es !
Sur la question des retraites, la danse du ventre entre le premier ministre et Laurent Berger, de la CFDT, a été pitoyable. A peine la notion d'âge pivot a-t-elle été « suspendue » que la direction de la CFDT a immédiatement apporté son soutien au gouvernement… comme d'habitude. Alors, oui, la CGT est encore « contre » cette réforme, en l'état. Mais comme d'habitude, nous sommes prêts à signer tout ce qui relèvera du progrès social pour tou·tes les salarié·es…

CAISSE DE GRÈVE POUR LES PLUS PRÉCAIRES

1,5 millions de manifestants dans la rue le 5 décembre, des centaines de milliers les journées suivantes, une mobilisation exceptionnelle le 24 janvier… et tous ceux qui ne pouvaient pas être dans la rue ! Un jour de grève, c'est un jour de salaire en moins. Comment se mettre en grève quand on ne touche déjà que très peu à la fin du mois ?

Et pourtant ce sont – encore – les non-titulaires qui, à l'instar des personnels de droit privé non-cadres et des AESH, seront le plus pénalisé·es par la retraite à points. Nos collègues sont déjà victimes de la faiblesse de leur salaire mais sont en outre davantage soumis aux aléas de carrières tronquées (CDD, temps partiels imposés, période de chômage…). Avec la retraite à points toute interruption de carrière qui ne serait pas compensée par une attribution de points gratuits entraînera automatiquement une forte baisse du niveau de pension. Alors que la retraite actuelle par annuités compense les pertes dans de nombreux cas, l'incertitude sur le niveau de solidarité prévu dans la réforme Macron fait craindre le pire pour nos collègues.

Raisons de plus pour faire grève quand on est précaire. Pour rendre cette mobilisation possible pour toutes et tous, de nombreuses structures de la CGT ont instauré des caisses de grève pour les plus bas salaires. Dans l'enseignement privé c'est l'académie de Montpellier qui a ouvert la voie. Grévistes ou non grévistes les mieux rétribués parmi nous peuvent ainsi permettre aux plus précaires d'être dans la rue pour défendre leurs droits, et en revendiquer de nouveaux !).

ON COMPTE SUR VOUS !

AVEC LA RÉFORME DU LYCÉE, LA MISE EN PLACE D'UNE CONCURRENCE GÉNÉRALISÉE...

Les élèves de première vont bientôt devoir se décider sur leurs choix de spécialité pour l'an prochain. Ils devront abandonner une spécialité, ce qui va déterminer le volume d'heures octroyé aux différentes matières et modifier le sens de notre métier et notre relation aux élèves.

Les enseignants de spécialité au lycée sont dans l'incertitude : les élèves de première vont bientôt se prononcer et si un nombre significatif d'entre eux « abandonnent » leur spécialité en terminale (pour rappel, chaque élève a choisi en classe de première trois spécialités qu'il suit durant quatre heures par semaine. Il n'en gardera que deux en terminale, à raison de six heures hebdomadaires), des classes vont disparaître, le volume d'heures va diminuer, ce qui posera des problèmes pour que tous les collègues aient a minima un temps complet à 18h. A moins de compléter son service dans un autre établissement…

Pour répondre à cette peur, les collègues de spécialité mettent en place des stratégies pour garder des élèves, et donc des heures. L'une d'elle vise à « sur-noter » les élèves. Il n'est donc pas surprenant de constater que dans bon nombre d'établissements, les élèves de première obtiennent au premier trimestre des moyennes de 15 ou 16 dans les matières de spécialité alors que les moyennes des matières du tronc commun n'excèdent pas les 10. Et plus une matière est en danger de fermeture en terminale, plus les notes sont élevées. La seule matière de spécialité qui échappe à cette sur-notation quasi systématique : les maths, car le programme est plus difficile et les classes souvent surchargées.

Une autre stratégie vise également à s'arranger avec la réalité, notamment quand on explique aux élèves qu'une orientation réussie passe obligatoirement par tel ou tel choix de spécialité, évidemment la sienne, ou que les maths ne sont pas indispensables pour faire une prépa HEC.

Bref, c'est à celle ou celui qui se vendra le mieux pour survivre, quitte à faire preuve de moins d'éthique. Quitte à transmettre moins de savoir et à être moins exigeants aussi. Nous sommes donc de moins en moins dans la position d'enseignants citoyens devant transmettre un savoir et aider à émanciper la jeunesse mais de plus en plus comme des animateurs clientélistes devant former des techniciens utilitaristes et capricieux. Ce ne sont plus nos élèves, ce sont nos clients, qui discutent de plus en plus les notes, car c'est évidemment l'enseignant le premier responsable de résultats insuffisants ! On doit aussi faire le Service Après-Vente avec les parents, répondre à leurs mails le week-end, écouter parfois leurs « conseils », proposer des activités et des sorties.

Ces prochaines semaines, nous, professeurs de spécialité allons devoir implorer les élèves de continuer la spécialité en terminale. Encore une inversion de la hiérarchie des normes.

Laurent FASSOT
Académie de Créteil

LES E3C : LE GRAND FLOU !

Tout enseignant·e a à cœur de transmettre un savoir, développer l'esprit critique de ses élèves dans sa discipline, et de les préparer au mieux aux examens. Dans le contexte de cette réforme, pas facile… Les sujets seront choisis dans une banque nationale de sujets (BNS) pour de premières épreuves en janvier/février. Cette BNS n'a été accessible aux enseignant·es que le 9 décembre ! Il est difficile de préparer correctement les élèves sans connaître précisément les règles du jeu. Les E3C obligent les enseignants à une progression « dictée et uniformisée » antinomique à la liberté pédagogique, induisant de fait un surcroît de travail. Ce surcroît de travail destiné à assurer les notes pour le BAC sera-t-il rémunéré par une indemnité de sujétion ? Rien n'est dit à ce jour…

ORGANISATION DES E3C : la note de service du 23 juillet 2019 en précise les contours, vaguement. Seule certitude, elle relève de chaque établissement. Elle se fait « *dans la mesure du possible, dans le cadre des emplois du temps normaux des élèves. Il est conseillé d'éviter la banalisation d'un ou plusieurs jours pour l'organisation des épreuves* ». Faut-il comprendre que lorsqu'une spécialité est proposée pour trois groupes à des moments différents de l'emploi du temps, l'équipe propose trois sujets différents (surcharge de travail et rupture d'égalité de traitement entre les élèves du même établissement) ? Quant aux modalités de passation, que fait-on ? Venir 20 minutes avant ? Combien de surveillant·es ? Disposition des salles ? Du point de vue logistique, des couacs sont à prévoir... Les établissements gèrent...

En cas d'absence du candidat pour un motif dûment jus-

tifié ? Ce dernier sera convoqué à une épreuve de remplacement (qui peut avoir lieu jusqu'à la fin de la série des épreuves communes de Terminale). Un travail supplémentaire de préparation à anticiper donc…

La CGT avait alerté sur les problèmes techniques et pédagogiques que posaient ces épreuves : organisation, lourdeur de la procédure, inégalités des conditions de passage et de traitement entre les établissements et donc entre les élèves.
La pression est mise sur tous les personnels (enseignant·es et de vie scolaire) pour une préparation dans les moins mauvaises conditions (édition de sujets, plannings de passage, préparation des salles, scan des copies…)

La CGT-EP demande, dans le cadre d'une large intersyndicale, de renoncer à cette session d'E3C. Elle condamne toutes les pratiques visant à criminaliser les enseignants et les élèves qui protestent contre l'organisation de cette session.

Janvier 2020

Réforme du Bac et du lycée

De la théorie à la pratique...

Au fur et à mesure que le ministère dévoilait sa réforme du lycée (général et technologique) et du bac voulue par Jean-Michel Blanquer, la CGT-EP en dénonçait les effets négatifs et prévisibles, pour les élèves et les personnels. A ce stade, il nous apparaît important de faire un point. Nous avions finalement peut-être bien raison...

Pour rappel, cette réforme s'inscrit dans un contexte de suppressions de postes de fonctionnaires et d'agents publics. Dans le but de « *remuscler le bac* » et au prétexte d'une lourdeur d'organisation, cette réforme a été menée à grande vitesse, pour une mise en place dès la session 2021, juste avant les présidentielles de 2022... et ceci malgré l'opposition des organisations syndicales dont la CGT, des associations disciplinaires, d'associations de parents d'élèves... Preuves d'un amateurisme ? Début janvier, le ministre annonce des « aménagements » pour pallier les problèmes non anticipés (conseils de classe, niveau des élèves...)

On se retrouve dans une logique de développement de l'autonomie des établissements accrue, de perte de repères, d'une orientation libérale, dont les élèves et les personnels risquent fort de continuer à faire les frais...

L'application de cette réforme continue d'interroger tant du point de vue pédagogique et matériel que de celui de l'égalité de traitement des élèves sur le territoire,

La CGT poursuit la défense et l'information des collègues, et continue le combat pour un lycée plus égalitaire, une école émancipatrice et des conditions de vie et de travail acceptables pour les personnels.

Le nouveau bac, comment ça marche ?

En 1ère générale, l'élève choisit 3 spécialités (4h/semaine et par spécialité, soit 12h/semaine), dont une sera abandonnée en Terminale (6h/semaine et par spécialité, soit 12h/semaine).

En lycée GT, la note du bac se décompose en :

- 10 % de la moyenne des bulletins scolaires de 1ère et Terminale,
- 30 % des notes d'E3C (Épreuves Communes de Contrôle Continu) : Enseignement scientifique (LG), mathématiques (LT), Histoire-Géographie, LVA, LVB, EPS,
- 60 % des notes d'épreuves finales (français - anticipée-, philosophie, les deux spécialités conservées, le grand oral).

L'évaluation est permanente. Avec ce système, en lieu et place de deux temps d'évaluation (fin de 1ère et fin de Terminale), les élèves se retrouvent en évaluation toute l'année.

Classe de Première	Trimestre 1	
	Trimestre 2	HG / LVA / LVB mathématiques *
	Trimestre 3	HG / LVA / LVB mathématiques */ enseignement scientifique** / spécialité abandonnée / français
Classe de Terminale	Trimestre 1	
	Trimestre 2	
	Trimestre 3	HG / LVA / LVB /enseignement scientifique** / mathématiques* et les épreuves finales (les 2 spécialités, la philosophie et le grand oral)

* voie technologique ** voie générale
EPS en contrôle continu toute l'année de Terminale

CGT Enseignement Privé – 263 rue de Paris – Case 544 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01.42.26.55.20 – courriel : contact@cgt-ep.org - www.cgt-ep.org

RETROUVEZ EN LIGNE SUR WWW.CGT-EP.ORG NOTRE 4 PAGES SPÉCIAL « RÉFORME DU LYCÉE»

PAS DE PANIQUE, UN COMITÉ DE SUIVI EST EN PLACE !

Pour accompagner la réforme, le ministère a mis en place un comité de suivi de la réforme du bac et du lycée général et technologique, élaboré comme un outil de communication. Un méli-mélo de représentant·es du ministère, des rectorats, des inspecteurs·trices, des chefs d'établissement, des fédérations de parents, des organisations lycéennes et des organisations syndicales, présidée par Pierre Mathiot…
La CGT Enseignement Privé y a été invitée en tant qu'organisation représentative dans le privé sous contrat. Sans être dupes de la finalité essentiellement, une pseudo concertation, nous avons décidé d'y aller pour être les yeux et les oreilles de nos collègues, savoir ce qu'il s'y dit. Notre 1ère participation nous a confortés dans notre analyse. Vu de la rue de Grenelle, tout va bien ! Modulo quelques ajustements à la marge… Alors déni ou mépris assumé ?

ET NOTRE MÉTIER DANS TOUT ÇA ?

Pour un nombre croissant de nos collègues, notre métier manque de reconnaissance et de considération, générant une souffrance au travail qui devient de plus en plus évidente : hausse des effectifs par classe (35 à 40 élèves), perte de repères et du sens du travail, surcharge de travail, déstabilisation… S'ajoute à cela une formation continue bien souvent insuffisante, voire inexistante, qui induit un travail de préparation nettement plus important durant les congés d'été. Nous subissons un management aux conséquences délétères. L'image du « prof » toujours en vacances, qui n'a que 18h de cours, bien payé, ne contribue pas à améliorer les choses ; image entretenue par un ministre fier d'annoncer une hausse de salaire de 300 €…
Ceci nous amène à nous interroger sur la prise en charge de ce mal-être par notre employeur, avec quels moyens et quelles structures, à l'heure de la disparition des CHSCT.
Comment dès lors rendre le métier attractif ? Le ministère a sa réponse, inhumaine : de la com', des mails, des vidéos...

LA CGT REVENDIQUE

Une école qui permette à tou·tes de réussir et qui n'a pas comme fonction de trier les élèves

Une école qui fournit une culture générale et technologique commune, qui émancipe et permet la formation de citoyen·nes éclairé·es

Le retrait de la réforme du bac et du lycée telle qu'elle est présentée

Une diminution des effectifs par classes (24 maximum en lycée)

Son attachement au bac comme 1er grade universitaire

Son opposition à l'annualisation du temps de travail et son attachement à la liberté pédagogique.

FAUT-IL AVOIR PEUR DE SON CHEF ?

Le rapport des enseignant.es avec leur hiérarchie (chef d'établissement, inspecteur…) est bien souvent déséquilibré. En grande majorité, les profs ont peur de leurs chefs !

Comment cela peut-il s'expliquer pour des salarié.es qui ont un niveau d'étude élevé, une capacité à s'exprimer clairement, des statuts la plupart du temps stables (à l'exception des maîtres délégué.es, aux conditions précaires) ? Le chef est-il forcément bon, forcément compétent, forcément autoritaire ? Tentons ici d'apporter quelques éléments de réponse et *in fine* de vous rassurer : **non, il ne faut pas avoir peur de son chef !**

La plupart des enseignant.es sont à l'école depuis leur 3 ans. Ils ne l'ont pas quittée. Depuis leur plus tendre enfance, on leur demande d'écouter, de s'assoir, de prendre la parole quand l'enseignant, qui dispose de l'autorité, le demande, de s'adapter à un moule assez normé pour « bien réussir ». Il est l'heure, ensuite, de passer un concours pour lequel les codes sont très marqués. Il ne faut pas sortir du rang. Enfin, le jury de validation impose des exigences précises, un référentiel, une fiche type de déroulement de séance, une méthode pédagogique approuvée par d'autres et recadre assez rapidement tout récalcitrant.

Une fois en poste, les enseignant.es s'adaptent du mieux qu'ils le peuvent à leur métier. Mais les habitudes relationnelles prises depuis leur plus tendre enfance ont tendance à subsister, et la relation « au chef », ou à l'inspecteur.trice, est rarement très équilibrée. Le système d'évaluation des enseignant.es, y compris dans le cadre du PPCR, est assez infantilisant. **Soyons clair : ces relations doivent être respectueuses. Mais elles ne doivent pas être basées sur quelque forme de domination que ce soit.** Il doit s'agir d'une relation « gagnant-gagnant » : le chef coordonne, impulse, gère les relations humaines et décide *in fine* de l'orientation de l'établissement, dans le respect du droit et des règles relatives à nos statuts ou nos obligations de service. De son côté, l'enseignant.e s'implique dans son enseignement, gère ses classes et les relations avec les collègues de l'équipe éducative, peut choisir de faire des propositions ou des projets et dispose de sa liberté pédagogique, dans le respect des instructions officielles. Le reste relève du bénévolat, qui ne peut, par définition, être imposé.
Alors qu'est-ce qui fait peur aux profs ? Un mauvais emploi du temps l'année suivant ? Des classes plus compliquées ? La disparition d'heures supplémentaires ?
L'enseignant.e qui redoute ces représailles individuelles a déjà abandonné l'importance du collectif. Et le chef qui raisonne ainsi serait… mauvais. Cela s'explique notamment selon le principe de Peter et le seuil d'incompétence (*voir encadré*).

Balayons tout de suite une question sous-jacente : il y a dans nos établissements de bons chefs, des moins bons, et des mauvais. Tout le monde le sait. Là n'est pas le débat.

Les enseignant.es ont rarement confiance en leur force collective. Pourtant, le chef d'établissement est un.e salarié.e globalement isolé.e dans un établissement. C'est une mission difficile et les décisions sont bien souvent prises par un cercle restreint d'individus. Le chef a donc besoin de l'adhésion de l'équipe pédagogique. C'est bien pour cette raison que les « bons chefs » impulsent, consultent, écoutent, discutent et prennent les décisions en tenant compte de l'avis d'un collectif large.
A contrario, l'équipe pédagogique doit fonder ce collectif. C'est nécessaire autant pour être force de propositions que pour être en capacité de contester des mesures qui ne seraient pas adaptées.

Dans l'enseignement privé, le recrutement et la formation des chefs d'établissement n'apportent pas toutes les garanties nécessaires et peuvent être sujets à caution. A titre d'exemple, les offres d'emploi proposées sur le site du Snceel (organisation professionnelle de chefs d'établissements de l'enseignement libre) mettent souvent en avant l'engagement dans la pastorale avant la capacité à gérer la dimension pédagogique de l'établissement. C'est surprenant et malheureusement révélateur. De même, l'offre de formation de l'ECM (Ecole des Cadres Missionnés de l'enseignement catholique) insiste davantage sur la « mission d'église » du chef d'établissement que sur sa capacité à gérer une structure dont la mission première devrait être l'encadrement des personnels et l'accueil des jeunes pour conduire une mission de service public selon les recommandations et les textes de l'Education Nationale.

Pour conclure, on peut affirmer que les enseignant.es n'ont pas à avoir peur de leur chef d'établissement. Chacun doit travailler à des relations respectueuses et équi-

librées. Les personnels qui vivent leur mission à 300% ont le droit de le faire. Mais ils ne peuvent pas imposer à l'ensemble de la communauté éducative leur vision de l'implication au travail. La multiplication des réunions n'a aucun sens, si ce n'est de créer une agitation inutile. En revanche, un temps de concertation, d'écoute et une synthèse objective apportera beaucoup de sérénité. Les équipes pédagogiques ont leur rôle à jouer dans ce sens. Ne nous enfermons pas dans la réponse individuelle (pour moi tout va bien… pour le moment), mais participons à l'organisation collective de l'établissement. Dire les choses, en discuter, échanger, c'est déjà créer les conditions d'un climat favorable.
C'est ainsi que nous pourrons « bien vivre au travail » et réussir notre mission première : former correctement les jeunes qui nous sont confiés, leur apporter la culture, les savoirs, l'épanouissement, et l'émancipation nécessaire à leur vie d'adulte. C'est une obligation pour tous les établissements de l'Education Nationale, y compris ceux de l'enseignement privé sous contrat d'association.

Serge VALLET
Académie de Caen

BRÈVE

500 millions !

Il s'agit de la revalorisation salariale promise aux enseignant·es pour 2021, lors de la réunion avec les Organisations Syndicales de l'éducation nationale le lundi 13 janvier dernier.

Cela représenterait annuellement environ 500 euros bruts en moyenne par agent, soit… **33 euros nets par mois !** Ce serait une petite satisfaction, certes, mais nous sommes nombreux à nous questionner sur la nature des contreparties imposées, puisque le ministre a aussitôt indiqué que le temps de travail des enseignant·es devrait être revu dans le cadre de ces « négociations ». Bref, travailler plus pour gagner pas grand-chose. Cette hausse de rémunération visait initialement dans le discours du ministre à calmer la colère des enseignant·es et donc à compenser (pour partie) la baisse des pensions liée à la « réforme » des retraites.

32,5%, toujours dans le premier degré

Selon un récent rapport l'inspection générale publié par le ministère, à peine un enseignant sur trois déclare « *connaître l'existence de fiches mises à disposition sur le site Eduscol pour accompagner chacun des exercices proposés dans les évaluations et donner des pistes pour les remédiations*». Cela pose bien évidemment des questions sur l'utilisation et le sens de ces évaluations. Quant à la conception, seulement «*la moitié des exercices des évaluations de mathématiques semblent acceptés et appréciés des enseignants*».

PRINCIPE DE PETER (OUVRAGE DE 1970)

Selon ce principe, « dans une hiérarchie, tout employé a tendance à s'élever à son niveau d'incompétence », avec pour corollaire que « avec le temps, tout poste sera occupé par un employé incapable d'en assumer la responsabilité ».
Le principe de Peter, fondé sur une évaluation d'un niveau de compétence, propose de décrire les évolutions de carrière dans les hiérarchies par des principes de base simples, puis étudie les corollaires qu'impliquent ces postulats.

PRINCIPES DE BASE :

un employé compétent à un poste donné est promu à un niveau hiérarchique supérieur ;
un employé incompétent à un poste donné n'est pas promu à un niveau supérieur, ni rétrogradé à son ancien poste.

COROLLAIRES (1) :

un employé ne restera dans aucun des postes où il est compétent puisqu'il sera promu à des niveaux hiérarchiques supérieurs ;
par suite des promotions, l'employé finira (probablement) par atteindre un poste auquel il sera incompétent ;
par son incompétence à ce poste, l'employé ne recevra plus de promotion, il restera donc indéfiniment à un poste pour lequel il est incompétent.

COROLLAIRES (2) :

à long terme, tous les postes finissent par être occupés par des employés incompétents pour leur fonction ;
la majorité du travail est effectuée par des salariés n'ayant pas encore atteint leur « seuil d'incompétence ».
Si on part du principe que plus un poste est élevé dans la hiérarchie, plus il demande des compétences et plus son impact est grand sur le fonctionnement de l'organisation, alors il en découle que l'impact de l'incompétence d'un chef sera plus important que l'impact de l'incompétence d'un autre salarié lambda...

HEURES DE DÉLÉGATION : LES ÉLU.ES DU PERSONNEL DOIVENT SE FAIRE PAYER LEURS HEURES !

Les décisions rendues par la cour de cassation depuis 30 ans sont constantes : les enseignant·es des établissements privés sous contrat, malgré leur statut d'agent public, sont électeurs et éligibles aux instances représentatives du personnels des établissements. Ils et elles peuvent être élu·es au CSE (Comité Social et Economique) ou encore désigné·es Délégué·es Syndicaux·ales.

Le temps passé à ces activités de représentation du personnel ou syndicales doit être soit pris sur le temps de travail, soit être rémunéré en sus lorsqu'il n'est pas possible de prendre ce temps sur le temps de travail (ce qui est généralement le cas des enseignant·es, qui ne peuvent pas laisser leur classe pour se rendre à une réunion du CSE). Les heures de délégations effectuées par les enseignant·es dans le privé sous contrat doivent donc être rémunérées par l'établissement. Pourtant, dans les faits, de nombreux·euses camarades élu·es dans les CSE ont encore des difficultés à être payé·es, et lorsqu'ils.elles le sont, une drôle de campagne d'intimidation et de culpabilisation s'organise parfois autour d'eux·elles.

La Cour de Cassation (la plus haute instance juridique du pays) a une nouvelle fois rendu son verdict le 8 décembre 2016 : les heures de délégation sont un travail, effectué automatiquement en dehors des heures de cours pour les profs et les établissements (l'Ogec en règle général) doivent les payer, en heures supplémentaires et majorées aussi pour les congés payés. Le patronat de l'enseignement catholique l'a d'ailleurs bien intégré, puisqu' il met à disposition des établissements, entre autres services, (moyennant un abonnement pour une somme modique) un « *kit des heures de délégation* ». Tous les établissements savent donc qu'ils doivent payer les personnels concerné·es et faire des fiches de paie. Ils perçoivent d'ailleurs beaucoup de subsides publics pour cela, les subventions pour les dépenses de personnel devant « *être au moins égales au coût d'un établissement public, majoré du fait que les contrats de travail soient privés* » et qu'il existe donc des CSE. Les fonds publics représentent d'ailleurs au moins 80% du budget d'un établissement si l'on intègre la masse salariale des enseignant·es.

Pourtant, nombreux sont les camarades élu·es dans les CSE qui ne demandent pas le paiement de leurs heures. Le bénévolat a ses limites, et nous constatons très souvent que lorsque les élus ne demandent pas le paiement de leurs heures, ils sont souvent moins impliqués.

Ailleurs, nos camarades qui osent demander leur dû subissent parfois des pressions. Dans un établissement du

Val de marne, la direction envoie un message à tout le monde, via école directe, stipulant le coût des heures de délégation par an, et qu'il ne faudrait pas s'étonner si l'Ogec n'augmente pas les petits salaires... Dans un autre, on fait croire que les heures ne sont réservées qu'aux profs, donc il ne peut pas y avoir de budget œuvres sociales, entretenant un climat délétère entre enseignants et surveillants. Dans un dernier, c'est carrément le secrétaire du CSE qui stigmatise les deux élus qui osent demander leurs heures, insistant à chaque réunion pour que ce soit remis à l'ordre du jour. L'idée est ensuite de communiquer pour épingler les « profiteurs ».
Bref, on crie à la mise en faillite dès qu'on leur parle de se faire rémunérer un travail utile et passionnant mais aussi compliqué et chronophage, dans lequel on prend des coups.

Les établissements ont-ils les mêmes états d'âme lorsqu'il s'agit de verser les cotisations à l'UDOGEC, l'UROGEC, la FNOGEC ? Ont-ils les mêmes états d'âme lorsqu'il s'agit de payer les cotisations des chefs d'établissements à leurs « organisations professionnelles » (SNCEEL, SYNADIC, UNETP…). Les sommes en jeux sont pourtant bien plus conséquentes. Mais cela les défrise lorsqu'il s'agit de rémunérer un travail « syndical », réel et bénéfique à toutes et tous.

Partout où nous avons des élu·es, nous devons demander le paiement des heures, et notre organisation est là pour aider et soutenir les camarades qui auraient des difficultés à cela. Par ailleurs, le mandat d'élu·e du personnel étant confié par l'organisation syndicale, nous rappelons que chaque élu·e est invité·e à reverser au syndicat 30% des sommes peçues au titre de son mandat. C'est également cette source de financement qui permet à notre organisation de se développer, de conduire des actions de défense collective, et de créer les conditions permettant à chacun·e de mener à bien sa mission d'élu·e ou de délégué·e.

Laurent FASSOT
Académie de Créteil

PISA - FÉLICITONS-NOUS : ON N'EST PAS PLUS MAUVAIS QUE LA DERNIÈRE FOIS !

Les résultats PISA de début décembre révèlent une fois de plus le système inégalitaire de l'enseignement français. Le secrétaire général de l'OCDE, José Ángel Gurría, constate : «*Les élèves français de milieux sociaux économiques défavorisés sont cinq fois plus nombreux que ceux des milieux favorisés à ne pas atteindre le niveau minimal de lecture. C'est un des scores les plus élevés de l'OCDE*».

LE CONSTAT EST FAIT, MAINTENANT, COMMENT AGIR ?

Car remédier à cette inégalité n'est pas un vœu pieu, cela fait partie des « *descripteurs des degrés d'acquisition des compétences à l'entrée dans le métier* ». On peut lire dans les compétences communes à tous les professeurs : « *Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves : Prendre en compte les préalables et les représentations sociales (genre, origine ethnique, socio-économique et culturelle) pour traiter les difficultés éventuelles dans l'accès aux connaissances.* »

Comment mettre en place cette équité sociale dans nos établissements, comment nous emparer des enjeux sociaux d'égalité des chances et de l'accès à la culture ? Tous les établissements privés ne sont pas « *élitistes* ». Ils peuvent parfois être des exemples de ce que devrait être une éducation nationale ouverte à tous et tolérante. Nous nous devons d'être exemplaires. C'est pourquoi, dans l'intérêt bien compris de tous la CGT Enseignement privé :

- **REVENDIQUE la fonctionnarisation des personnels de l'enseignement privé sous contrat,**
- **EXIGE l'abrogation de la loi Blanquer et le retrait des réformes des lycées qui augmentent la ségrégation sociale,**
- **REVENDIQUE la création de postes à hauteur des besoins et la formation des personnels enseignants adaptée à tout public,**
- **REVENDIQUE la construction d'une école réellement émancipatrice, respectueuse de chaque élève et construisant un projet d'inclusion pour tous.**

Marie GODLEWSKI
Académie de Versailles
Bureau National

NUL N'EST CENSÉ IGNORER LA LOI...

Un nouvel article au Code de l'Éducation pénalise les enseignants étrangers (hors EEE)
Les difficultés des ressortissants étrangers hors Espace Économique Européen (EEE) pour obtenir un emploi en France se multiplient. En effet, même lorsqu'ils ont réussi à décrocher un contrat de travail, ils doivent encore obtenir une autorisation administrative pour pouvoir effectivement travailler, autorisation qui se fait attendre souvent plusieurs mois.
Les étrangers (hors EEE) recrutés comme non-titulaires dans l'enseignement privé ne font pas exception à cette règle. Le 13 avril 2018 un article est paru au Code de l'Éducation qui prévoie que ces étrangers n'ont plus le droit d'enseigner. Une dérogation est possible mais il faut attendre que le recteur de l'académie, après avis du représentant de l'État dans le département et du procureur de la République donne son autorisation.
Cette disposition rend pratiquement impossible l'entrée dans le métier des étrangers par le biais des remplacements. Ainsi M. EBIP (le nom a été modifié) avait trouvé à la rentrée un poste dans un lycée de l'académie de Versailles après un contact avec le service des remplacements du diocèse. Au bout de quelques

jours le rectorat a indiqué qu'il ne pouvait pas l'engager. Une dérogation est envisagée mais il y aurait au moins deux mois d'attente.
Doit-on conclure que les nouveaux enseignants étrangers doivent prévoir leur remplacement en juin pour la rentrée de septembre...
M. EBIP quant à lui a pu être payé de la semaine de travail déjà effectuée. Grâce à l'intervention du délégué CGT de l'Établissement il a obtenu un contrat de l'OGEC pour cette semaine de travail.

Laurence Charpentier, *Académie de Poitiers*
Marie Godlewski, *Académie de Versailles*

Caen

Besançon

Marseille

Toulouse

Rouen

Montpellier

Rennes

Nantes

Poitiers

Paris

uniprévoyance

Santé et Prévoyance, Action sociale et Services, nous avons tant à partager

SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale, c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

GRILLE DES SALAIRES 2020

Valeur du point d'indice annuel : **56, 2323 €**

Pas de revalorisation du point d'indice depuis le 01/02/2017

Maîtres Auxiliaires

Echelon	Choix	Ancienneté	Indice **MAI**	Salaire brut mensuel	Indice **MAII**	Salaire brut mensuel
1	2 ans 6 mois	3 ans	349	1 635,42	321	1 504,21
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	1 761,95	335	1 569,82
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	1 850,98	351	1 644,79
4	3 ans	4 ans	416	1 949,39	368	1 724,46
5	3 ans	4 ans	439	2 057,16	384	1 799,43
6	3 ans	4 ans	460	2 155,57	395	1 850,98
7	3 ans	4 ans	484	2 268,04	416	1 949,39
8	Jusqu'à la fin		507	2 375,81	447	2 094,65

Calcul du traitement brut mensuel : (indice * valeur du point) / 12		
ISOE part fixe	**Annuel**	**Mensuel**
	1 213,56	101,13
ISOE part modulable	**Annuel**	**Mensuel**
6e, 5e, 4e collège et LP	1 245,84	103,82
3e collège et LP	1 425,84	118,82
1ère année BEP/CAP LP	1 425,84	118,82
Seconde de lycée	1 425,84	118,82
1e, T Lycée, autres LP	906,24	75,52

PEGC, CE, CEEPS

Echelon	Durée de séjour	Indice	Salaire brut mensuel
1	1 an	330	1 546,39
2	1 an 6 mois	348	1 630,74
3	1 an 6 mois	368	1 724,46
4	2 ans 6 mois	385	1 804,12
5	3 ans	403	1 888,47
6	3 ans	424	1 986,87
7	3 ans	443	2 075,91
8	3 ans 6 mois	467	2 188,37
9	3 ans 6 mois	491	2 300,84
10	3 ans 6 mois	520	2 436,73
11	-	549	2 572,63

CEEPS Hors Classe

Durée de séjour	Indice	Salaire brut mensuel
2 ans	466	2 183,69
3 ans	490	2 296,15
3 ans	519	2 432,05
3 ans	548	2 567,94
3 ans	621	2 910,02
-	667	3 125,58

CEEPS Classe Exceptionnelle

Durée de séjour	Indice	Salaire brut mensuel
1 an	621	2 910,02
2 ans 6 mois	673	3 153,69
2 ans 6 mois	710	3 327,08
2 ans 6 mois	756	3 542,63
3 ans ?	798	3 739,45
-	821	3 847,23

CERTIFIES, PLP, PEPS, Prof. des Ecoles

Echelon	Durée de séjour	Indice	Salaire brut mensuel
1	1 an	390	1 827,55
2	1 an	441	2 066,54
3	2 ans	448	2 099,34
4	2 ans	461	2 160,26
5	2 ans 6 mois	476	2 230,55
6	3 ans	492	2 305,52
7	3 ans	519	2 432,05
8	3 ans 6 mois	557	2 610,12
9	4 ans	590	2 764,75
10	4 ans	629	2 947,51
11	-	673	3 153,69

CER, PLP Hors Classe

Durée de séjour	Indice	Salaire brut mensuel
2 ans	590	2 764,75
2 ans	624	2 924,08
2 ans 6 mois	668	3 130,26
2 ans 6 mois	715	3 350,51
3 ans	763	3 575,44
3 ans ?	806	3 776,94
-	821	3 847,23

CER PLP Classe Exceptionnelle

Durée de séjour	Indice	Salaire brut mensuel
2 ans	695	3 256,79
2 ans	735	3 444,23
2 ans 6 mois	775	3 631,67
-	830	3 889,40
Spécial	HE-A	-

Agrégé·es

Echelon	Durée de séjour	Indice	Salaire brut mensuel
1	1 an	450	2 108,71
2	1 an	498	2 333,64
3	2 ans	513	2 403,93
4	2 ans	542	2 539,83
5	2 ans 6 mois	579	2 713,21
6	3 ans	618	2 895,96
7	3 ans	659	3 088,09
8	3 ans 6 mois	710	3 327,08
9	4 ans	757	3 547,32
10	4 ans	800	3 748,82
11	-	830	3 889,40

Agrégé·es Hors Classe

Durée de séjour	Indice	Salaire brut mensuel
2 ans	757	3 547,32
2 ans	800	3 748,82
3 ans	830	3 889,40
-	HE-A	-

Agrégé·es Cl. Exceptionnelle

Durée de séjour	Indice	Salaire brut mensuel
2 ans 6 mois	830	3 889,40
3 ans	HE-A	-
-	HE-B	-

	Chevrons	Indice	Salaire brut mensuel
HE-A	1	890	4 170,56
HE-A	2	925	4 334,57
HE-A	3	972	4 554,82
HE-B	1	972	4 554,82
HE-B	2	1013	4 746,94
HE-B	3	1067	4 999,99

AE (Adjoint d'Enseignement)

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Durée de séjour	1 an	1 an	1 an	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	3 ans 6 mois	3 ans 6 mois
Indice	332	350	371	387	405	431	450	476	506
Salaire brut mensuel	1 555,76	1 640,11	1 738,52	1 813,49	1 897,84	2 019,68	2 108,71	2 230,55	2 371,13

Echelon	10	11
Durée de séjour	4 ans 6 mois	-
Indice	537	560
Salaire brut mensuel	2 516,40	2 624,17

LICENCIEMENT ABUSIF : FAIRE RECONNAÎTRE SES DROITS ET SAVOIR SE DÉFENDRE

Un enseignant en techniques forestières (Enseignement agricole privé) est licencié de façon abusive en 2013 à l'occasion d'une baisse de dotation. Dès 2013, la CGT Enseignement Privé suit ce dossier et assiste le collègue dans sa longue lutte face à l'administration.

Pour la CGT, le licenciement de cet enseignant est injustifié. La procédure n'a pas respecté les règles :

-La discipline enseignée par le collègue n'est pas celle concernée par la baisse de dotation, ce qui est confirmé par les états annuels du CNEAP (Employeurs de l'Agricole Privé) et les classes présentes au contrat Etat-Etablissement ;
-La personne concernée n'est pas la moins ancienne ;
-Les différents moyens de faire face à la perte horaire (baisse de l'article 44, redéploiement des HSA, perte supportée par plusieurs agents et maintien de contrats minimum) n'ont pas vraiment été étudiés ;
-Les instances du personnel ont été déficientes et la CCM (Commission Consultative Mixte) n'est pas intervenue…

Il aura fallu presque 6 années à la CGT et à l'agent pour faire reconnaitre ses droits et annuler son licenciement abusif, du recours amiable en 2013 à la Cour d'Appel Administrative en 2019, en passant par la Cour de Cassation en 2018 !

LE FACTUEL, LA PROCÉDURE ET SES ERREMENTS

Le Tribunal Administratif (TA) n'a pas voulu nous suivre sur le mauvais choix de la discipline concernée car le Ministère, sous couvert des motivations non louables du chef d'établissement, a accepté le redéploiement de la dotation au regard de plusieurs groupes de disciplines et la prise en compte des réductions précédentes. Le TA, non content de cette première prise d'acte, a accepté d'entériner le licenciement d'un agent au détriment d'un autre au regard des diplômes - *l'un étant ingénieur et l'autre en catégorie 3 avec licence* - sans prise en compte de l'ancienneté ! Dans son mémoire, l'administration a même dénigré l'agent en le prétendant détendeur d'un seul BEPA ! Malgré nos explications sur les conditions d'obtention d'un contrat avec l'Etat (à l'époque de l'agent : licence et capacités professionnelles liées à la filière bois) le TA a persisté…

En conséquence nous avons obtenu gain de cause devant la Cour d'Appel Administrative (CAA) en abandonnant à

regret le chef de la nature des services et en argumentant sur la seule ancienneté.

Ces deux premiers recours (ainsi que les précontentieux obligatoires en matière administrative) ont pu être rédigés et défendus syndicalement à l'époque et sans ministère d'avocat alors obligatoire pour le seul Conseil d'Etat ou les recours indemnitaires.

La mauvaise foi du Ministère – *espérant sans doute notre épuisement sur la durée et l'engagement financier* - n'ayant ici pas de limite, fera pourvoi en cassation sur l'argument prioritaire du niveau d'enseignement jamais évoqué jusqu'ici. Ce recours est honteux et l'administration ne peut ignorer ses propres textes ! Le Conseil d'Etat sans retenir vraiment l'argumentation renvoie sur une seconde CAA. Entre temps, le code de justice administrative a changé et le recours à un avocat est désormais obligatoire en CAA.

La CAA ne peut décemment retenir le moyen qui n'a jamais été évoqué auparavant et nous redonne raison. Mais comment aurait-elle pu le faire puisque réglementairement l'entrée n'est tout simplement pas déclinée dans la procédure ! De plus le niveau d'enseignement n'est en rien assimilable au diplôme initial de l'enseignement.

Un enseignant - quel qu'il soit - est habilité à enseigner dans tous les niveaux et toutes les classes correspondant à son contrat, lequel a été validé conjointement par l'administration (diplômes, concours) et l'inspection (qualification pédagogique dans une ou des disciplines) : cycle court pour les catégories 2 et 3-court, cycle long pour les catégories 4 et 3-long. La mise en avant d'un diplôme par rapport à un autre, les emplois du temps, les affectations de sympathie n'ont rien de règlementaire…

CE QUI RESTE AU FINAL

L'agent sera finalement rétabli dans ses droits. Mais à quel prix !
Au-delà de la longueur - *relative en droit administratif* - du dossier et de la mauvaise foi évidente de l'Administration et du chef d'établissement, il est ici inacceptable de n'avoir pas proposé des solutions de remplacement (en droit privé par exemple, en redéploiement de HSA, en faisant porter la perte sur plusieurs agents, en remédiation lors de la procédure..). Et nous attendons toujours la réponse de la CCM à notre requête de l'époque !

EN CONCLUSION

Ce dossier est un exemple de la nécessité de l'action syndicale qui, même lors de contentieux lourds, peut aboutir à une victoire. Cette victoire nous laisse néanmoins une certaine amertume car cette procédure - *longue, couteuse et pénible humainement* - aurait pu être évitée si l'Administration avait rempli ses devoirs et obligations de contrôle envers les chefs d'établissement du privé.
L'acharnement judiciaire a été utilisé ici comme une façon de se dédouaner du travail exécutif permettant de faire appliquer et respecter le réglementaire et législatif et de ne pas laisser les organismes de gestion privés gérer à leur manière.
Cette victoire doit permettre aux agents menacés de mieux faire appliquer leurs droits. Elle doit servir de point d'appui à tous ceux qui défendent vraiment les personnels en cellules emplois et au sein des établissements afin d'éviter d'en arriver au contentieux et de rappeler à l'Etat et aux chefs d'établissement leurs devoirs réglementaires.

Damien SMAGGHE
Académie de Montpellier

LA CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ EST À VOS CÔTÉS POUR VOUS DÉFENDRE ET VOUS SOUTENIR

LES RÈGLES DE DROIT POUR SAVOIR SE DÉFENDRE

En cas de perte horaire c'est l'**article 47 du décret 89-406** qui s'applique « *A la date fixée chaque année par le ministre chargé de l'agriculture, les chefs d'établissement lui transmettent pour la rentrée scolaire suivante la liste,* ***établie par niveau d'enseignement, discipline ou groupe de disciplines*** *:*

1° Des emplois à temps complet ou incomplet, vacants ou susceptibles d'être vacants. Le ministre chargé de l'agriculture est informé par les chefs d'établissement des raisons justifiant l'ouverture d'un emploi à temps incomplet ;

2° Des contrats individuels dont ils proposent la modification ou la résiliation, compte tenu de la réduction ou de la suppression de charges d'enseignement ou de documentation. Pour en établir la liste, le chef d'établissement prend en compte ***la durée des services*** *d'enseignement, de documentation, de direction ou de formation accomplis par chaque agent dans les établissements d'enseignement publics et privés sous contrat. Il doit auparavant recueillir l'avis des représentants des enseignants contractuels de son établissement élus aux instances définies au troisième alinéa de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.*
Le ministre chargé de l'agriculture informe les intéressés de la réduction du service ou de la suppression de leur emploi par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

Cette procédure est éclairée par la note de service annuelle sur la gestion de l'emploi (La dernière en date est la SG/SRH/SDCAR/2019-114) qui précise notamment que « *Pour désigner l'agent faisant l'objet d'une réduction ou d'une résiliation de contrat, et conformément à l'article 47-2 du décret du 20 juin 1989, les chefs d'établissement doivent compléter l'annexe 1 de la manière suivante :*

- *recenser les agents qui enseignent dans la discipline dont le besoin disparaît ou est réduit, que ce soit au titre de la discipline principale ou associée ;*

- *classer les agents, par ordre croissant, selon leur ancienneté. Le calcul de l'ancienneté prend en compte la durée des services d'enseignement, de documentation, de direction ou de formation accomplis par chaque agent dans les établissements d'enseignement publics et privés sous contrat.»*

Il ressort donc clairement trois critères du décret : niveau d'enseignement, discipline ou groupe de disciplines concernées et ancienneté.

Cette note précise également et c'est un appui syndical essentiel lors des réductions de DGH « *Les chefs d'établissement qui proposent une réduction ou une résiliation de contrat d'un agent contractuel de droit public ou d'un fonctionnaire détaché, doivent préalablement avoir diminué dans la discipline concernée, le nombre d'heures dites «article 44*». Nous ajoutons à ce point le redéploiement indispensable des HSA à reporter en priorité sur les temps devenus incomplets

Pour chacun, pour tous, pour la vie

MUTUALITÉ FRANÇAISE
Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 663 832, n° LEI 969500E0I6R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75755 Paris Cedex 15. DirCom Groupe VYV - © GettyImages - 01/20.

Le Groupe VYV est le 1er acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GROUPE vyv

Entrepreneur du **mieux-vivre**

Chorum · Harmonie mutuelle · MGEFI · mgen · MMG · MNT · SMACL Assurances · vyv · groupe Arcade vyv

L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE PARISIEN OSE **TOUT.** C'EST MÊME À ÇA QU'ON LE RECONNAIT !

Nul directeur à la rentrée des vacances de Toussaint dans les établissements catholiques de Paris. Nos dirigeants sont tous en séminaire de travail… au Canada ! La répétition de ces semaines de « formation » au lointain, si elle est devenue habituelle au fil des années, n'en reste pas moins surprenante. Après les intenses temps de réflexion professionnelle à Jérusalem, puis sur les traces de Saint Paul en Grèce, sur le tombeau de Saint Jacques à Compostelle, et à Rome pour Saint Pierre, les élites cooptées de l'enseignement catholiques se trouvent réunies dans la Belle Province. La justification idéologique du voyage n'est plus de « partager » en un lieu hautement habité par l'Esprit Saint : c'est la recherche pédagogique bien sûr, celle du Québec étant à n'en pas douter à la pointe de la modernité. Par charité, ne seront évoqués ici ni le coût financier de l'escapade, ni son bilan carbone. *La Commune Décence* chère à Georges Orwell est bafouée, mais est-ce consciemment ?

POURQUOI S'ÉTONNER ? L'enseignement catholique parisien ne s'aligne-il pas simplement sur les procédures managériales à la mode dans le monde des patrons ? Déjà les rémunérations de nos directeurs se sont affranchies des normes. Le salaire d'un proviseur du public, fut-ce à Henri IV, semble modeste par rapport à celui perçu dans certains établissements privés où le seuil des 10 000 euros nets mensuels est dépassé. Décomplexées leurs augmentations tandis que celles des personnels OGEC est inférieures à l'inflation. Décomplexées également les méthodes de la gouvernance, où le licenciement est vu comme solution aux difficultés relationnelles, voire méthode de gestion pour s'imposer aux personnels. Décomplexé, le rapport aux professeurs où désormais le directeur du privé, du haut de ses compétences en toutes les disciplines, intervient pendant le concours de recrutement, et considère souvent les professeurs comme ses employés tandis qu'il n'a réellement qu'une autorité déléguée de chef de service par le rectorat. Décomplexé, le rapport aux parents où un directeur peut proclamer récemment en assemblée plénière de parents inquiets de Terminale, « *j'ai le pouvoir de vie et de mort sur l'avenir de vos enfants par Parcours Sup.* »

Le pape a fait son *aggiornamento* en se plaçant, non au-dessus, mais parmi les fidèles. Les directeurs catholiques de Paris font l'inverse. Non plus *primus inter pares*, mais désirant marquer leur élévation d'avec les simples profs, ils se vivent en chef d'entreprise et non plus en salarié au service d'une association à but non lucratif. Le catholicisme bon teint n'est pas un frein à l'Hubris grec des missionnés de l'évêque.

En attendant le retour d'expérience pédagogique canadien de nos directions dans les écoles, voici une suggestion pour l'an prochain afin de mieux faire

travailler ensemble les chefs d'établissement catho : Venise sur le tombeau de Saint Marc, ce peut être très chic. Ou alors, tenter le dépaysement total ; passer le périphérique, en observant comment des lycées publics ouverts à tous œuvrent en banlieue à la transmission des connaissances, à la transmission des valeurs de la République, à l'intégration des enfants issus des classes populaires ou de l'immigration, le tout avec difficultés et moyens réduits. Et l'Eglise affirme que l'Esprit Saint peut souffler en banlieue au-delà de Neuilly et Versailles, qu'on se le dise à la Direction Diocésaine.

L'entre-soi cultivé avec la bonne conscience que donne le généreux discours catholique permet de se cacher le réel révélé par les chiffres publiés : tous les collèges privés parisiens sauf deux n'accueillent que les enfants de familles privilégiées ou très privilégiées, souvent à plus de 90 %. La ségrégation sociale - et raciale - à l'œuvre dans l'enseignement catholique parisien est en contradiction complète avec le message de Jésus (vous savez le pauvre de la crèche). A quand une semaine de formation des directeurs catholiques sur l'accueil de tous les élèves par les inscriptions ? Question de cohérence, n'est-il pas ? Sinon, on finira par croire que rien n'a changé depuis Molière « *Ces gens qui, par une âme à l'intérêt soumise, font de dévotion métier et marchandise* » Tartuffe, A1.S6.

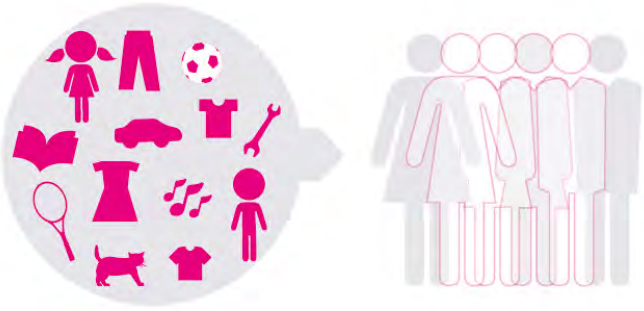
Philippe Onfroy
Académie de Paris

ÉGALITÉ : NOM FÉMININ...

Vous avez remarqué qu'il n'existe pas de formations dédiées à l'égalité Filles-Garçons, ni au PAF ni à Formiris et compagnie ?

Pourtant, j'ai fait partie des heureu·ses participant·es qui ont bénéficié, durant 3 jours, d'échanges et ateliers sur cet enjeu éducatif majeur, si on en croit la communication ministérielle. Entendons-nous bien, l'Éducation Nationale n'y consacre aucuns moyens financiers, horaires ou de toute autre nature. Dans mon académie (Aix-Marseille), il a fallu le militantisme d'une Inspectrice (d'Économie et Gestion), des institutions d'utilité publique : le PF (Planning Familial) et le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des familles), l'autorisation voire parfois le soutien de proviseurs, pour que des conseillères principales d'éducation, une infirmière et des enseignant·es du second degré puissent enfin accéder à cette formation tant attendue.

Sous l'intitulé : **AGIR SUR L'ÉGALITÉ DANS LE PARCOURS ÉDUCATIF DES FILLES ET DES GARÇONS** nous avons pu nous enrichir d'apports statistiques et juridiques mais pas seulement. La typologie des animations est issue de l'éducation populaire. Et durant deux jours, nous avons emprunté des méthodes actives et utilisé des outils ludiques propices à amorcer la réflexion et enclencher les débats. Les échanges spontanés et les témoignages passionnés ont été le terreau d'une mutualisation d'outils et expériences. En distanciel, chacun·e a procédé à l'observation d'une situation pertinente au regard du sujet. Ainsi, le dernier jour, nous avons «travaillé» en ateliers à analyser ces situations concrètes vécues dans les établissements scolaires. Pour reprendre une image qu'on nous a évoqué : nos lunettes du sexisme sont désormais plus aiguisées et les mécanismes sous-jacents repérés. L'enjeu étant de prévenir et proposer des remédiations.



Chaque stagiaire est parti·e avec un ou des dispositifs et projets, une bibliographie, une sitographie, des outils et supports pédagogiques.

Individuellement mais surtout en équipe, il s'agit d'élaborer les pratiques éducatives émancipatrices pour les filles et égalitaires pour tous nos élèves. La dernière fois que je me suis sentie autant stimulée par une formation, c'était à la Collective 13, vous savez, le groupe d'enseignantes féministes...

Lien utiles :
http://www.laboratoiredelegalite.org/wp-content/uploads/2016/04/Les-stéréotypes-cest-pas-moi-cest-les-autres-Laboratoire-de-légalité-nov-2013.pdf
https://www.centre-hubertine-auclert.fr/
http://www.genrimages.org/

Haïfa Hassairi-Rieunier
Académie Aix-Marseille

BRÈVE

Mixité sociale et compétition…

Le service statistique de l'Education nationale vient de publier une nouvelle étude dans sa revue Éducation & formation intitulée « *La mixité sociale profitable aux élèves les plus faibles, la compétition néfaste pour les bons élèves* ».

«*Être scolarisé dans une école parmi les plus favorisées socialement, plutôt que parmi les plus défavorisées, produit un impact deux à trois fois supérieur pour des élèves qui sont parmi les plus faibles que pour ceux les plus performants à l'entrée au CP*». En terminale, «*l'effet d'une hausse du niveau scolaire des pairs est cinq fois supérieur pour les élèves initialement les plus faibles*».

Au lycée «*appartenir à une classe contenant une forte proportion de bons élèves n'apparaît pas avoir d'effets bénéfiques pour tous les élèves, et l'effet en serait même pénalisant pour les élèves les plus performants initialement*», car l'exposition à la compétition aurait «*un effet négatif*», ce qui «*remet en cause le bien-fondé des classes de niveau*». Et les auteurs de l'étude plaident «*pour des politiques de mixité scolaire en amont du lycée*».

Image de la CGT

Récemment, dans le cadre d'une réflexion autour de la communication, nous nous posions la question de l'image de la CGT. Jeudi 5 décembre, j'ai traversé la moitié de Paris pour me rendre gare de l'Est, point de départ de la manifestation, avec mon drapeau, rouge « CGT » caractéristique, roulé sous le bras. Des passants ont levé le poing en me croisant, nous avons échangé rapidement aux passages piétons, ils m'ont souhaité une bonne manif. Nous étions nombreux, très nombreux : offensif·ves, efficaces, solidaires !

TÉMOIGNAGE :
MA NOUVELLE DÉCHARGE SYNDICALE

Le ministère de l'Education Nationale octroie à l'ensemble des organisations syndicales de l'enseignement privé un quota de « décharges de service » chaque année, en fonction du résultat aux élections professionnelles.

Suite aux très bons résultats de la CGT lors des dernières élections professionnelles de décembre 2018, notre volume de « décharges de services » a fortement augmenté. J'ai donc pu bénéficier de 4h hebdomadaires de décharge syndicale à la rentrée 2019.

Dès lors, les questions se sont bousculées dans ma tête. Comment assumer cette décharge ? Comment savoir, être sûr que je suis à la hauteur et que j'en fais assez ? Je me pose continuellement cette question importante car je considère que cette décharge est une marque de confiance et un honneur que me font les camarades.

J'ai donc décidé d'utiliser ces heures pour visiter les établissements du secondaire dans le Gard. Première difficulté, mon emploi du temps m'offre deux demi-journées de libre et non pas une journée entière. C'est peu pratique pour les déplacements éloignés.

Pour le moment, ces visites se passent plutôt bien même s'il y a parfois quelques tensions. Tensions avec certains chefs d'établissements mais parfois aussi avec les délégués syndicaux des autres formations qui goûtent peu de voir la CGT Enseignement privé venir dans leur pré-carré.

Ces visites ont permis de me faire connaître, de montrer que la CGT venait dans ces établissements où il n'y a pas de section syndicale organisée, de sonder les professeurs sur l'accueil de la réforme du lycée, sur la mobilisation des retraites, de distribuer nos guides et nos « 4 pages » mais également de faire de l'information syndicale et de répondre aux questions que certains se posaient de longue date mais « *qui ne savaient pas où trouver l'info et à qui la demander* ». Cette réactivité plaît et impressionne favorablement, elle montre également que nous sommes compétents et que nous serons présents si cela s'avère nécessaire.

Plusieurs fois, j'ai été alerté sur les pratiques de chefs d'établissements qui ressemblent plus à du prosélytisme qu'à de la culture religieuse. Nous avons également le cas d'un établissement dans le département où, lors de l'entretien d'embauche, on demande à un candidat à un poste d'enseignement s'il accepterait de faire une heure de culture religieuse par semaine à titre bénévole…

Pour la visite des établissements, le principal écueil est la difficulté pour accéder aux personnels OGEC (sauf accueil et secrétariat). En effet, les chefs d'établissements me cantonnent aux salles des professeurs… où je rencontre donc surtout des professeurs. Pourtant, les personnels OGEC et les AVS sont souvent moins bien

informés de leurs droits. Récemment encore, une AVS de mon établissement me dit qu'elle n'a pas le droit de faire grève, elle n'avait manifestement pas regardé notre dernière lettre d'information sur le droit de grève dans l'enseignement privé.

Durant mes visites, je ne vois pas non plus les AVS qui viennent rarement en salle des professeurs. Je me dis parfois qu'il n'y a pas qu'auprès du ministère qu'elles ont des problèmes de reconnaissance…

Cette décharge laisse du temps également pour aider des collègues en souffrance dans leur établissement. Une professeure est harcelée par sa direction, j'ai du temps pour lui téléphoner, la conseiller, l'aider à rédiger des courriers et me renseigner sur l'état du droit quand c'est nécessaire.

Pendant de nombreuses années, nous avons progressé grâce aux efforts de chacun. Ces efforts ont été pris sur le temps libre, souvent sur la vie de famille, sur les loisirs. Ils nous ont permis d'acquérir la représentativité du syndicat au niveau national. Ces décharges peuvent être l'occasion pour nous de faire progresser le syndicat encore plus loin et plus haut.

A nous de savoir profiter de cette occasion !

Bertrand PSAUME
Académie de Montpellier

UN PEU DE CULTURE DANS CE MONDE DE BRUTES…

DANS LES BONS RAYONNAGES …

« ***J'aimerais te parler d'elles*** »
de Sophie Carquain et Pauline Duhamel, Albin Michel Jeunesse

Les filles réussissent mieux à l'école, mais « n'osent pas » ensuite. Il faut casser cette image, et pour cela, des livres comme « *J'aimerais te parler d'elles* » sont d'utilité publique ! 50 portraits de femmes, illustrés avec beaucoup d'humour, 50 destins exceptionnels, avec chaque fois une citation.
A mettre dans toutes les mains : *les garçons aussi sont à éduquer* !

LUDWIG VON 88
20 CHANSONS OPTIMISTES POUR EN FINIR AVEC LE FUTUR

Après des années passées dans l'ombre, **Ludwig von 88** est enfin revenu ! Voici 20 chansons optimistes pour vous accompagner dans la perte de votre futur. Beaucoup de rythmes joyeux, autant de paroles sautillantes et de solos beaux comme des camions.

LA COMPAGNIE JOLIE MÔME

Lors de la dernière Commission Exécutive Nationale du syndicat, nous avons eu la chance d'assister dans le patio de la CGT à un concert de la Compagnie « **Jolie Môme** ».
Jolie Môme est une compagnie qui joue beaucoup, ses propres pièces ou un répertoire hérité de Brecht ou Prévert… qui chante souvent, sur les scènes comme dans la rue ou en dîners-spectacles.
Qui lutte parfois, pour ses droits ou en soutien aux autres travailleurs. Qui fait vivre un théâtre, *La Belle Étoile* à Saint-Denis. Qui monte un chapiteau, pour s'implanter quelques semaines dans une région. Qui organise un festival, depuis déjà 10 ans, le dernier week-end de juillet à Saint-Amant-Roche-Savine, un petit village d'Auvergne.

Jolie Môme c'est encore une association, dont les adhérents constituent autant de relais d'information et de mobilisation.
Cette troupe mêle chants et théâtre, avec toujours, au centre de la scène, un drapeau rouge. En cette période de lutte, un petit air trotte dans notre tête : « *C'est dans la rue qu'ça se passe… Grève générale, Tous ensemble, tous ensemble, Grève générale...* »

Les disques sont vendus lors des concerts ou sur leur site :

https://cie-jolimome.org/

COMPAGNIE JOLIE MÔME

Marie GODLEWSKI
David BONEL
Bureau National