

# Bien-être au travail et enseignement agricole privé ? Cherchez l'erreur ...

Octobre 2020

Les multiples réformes, coupes budgétaires et difficultés de recrutement ont, au fil des années, dégradées le métier d'enseignant.

La CGT milite dans l'enseignement agricole PRIVE, pour la défense des conditions de travail des agents et le respect de leurs droits !



## Quelques situations concrètes et réelles vécues dans nos établissements :

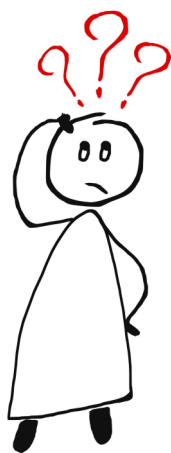
Madame X est à temps incomplet. Elle demande, chaque année, à passer à temps plein, car tous les indicateurs sont au vert : DGH positive, besoins en enseignement dans les matières demandées qui ne sont pas satisfaits au regard des référentiels. Refus, non justifiés, de la Direction = **Cas concret de discrimination.**

Monsieur Y enseigne en français, en contrat de remplacement. Il possède les diplômes requis pour cet enseignement (MASTER). Il souhaite continuer à enseigner au lycée et par chance, un poste se libère en septembre suite à un départ en retraite. La Direction refuse de le contractualiser en septembre. Incompréhension de l'équipe éducative = **Cas concret de discrimination et d'entrave au travail**

Monsieur P demande, chaque année depuis 3 ans, à pouvoir rencontrer son Chef d'établissement en entretien, pour évoquer entre autres son évolution professionnelle au sein du lycée. La Direction refuse de recevoir l'agent, sans donner de raison valable. L'agent n'a jamais rencontré son Chef d'établissement, une seule fois, en entretien = **Cas concret de discrimination.**

Madame Z demande à partir en formation, tous les ans. Une formation / année. Refus de la Direction, prétexte étant que seuls les agents qui ont un rendez-vous de carrière peuvent bénéficier d'une formation, en partie prise en charge par le lycée = **Cas concret de discrimination et d'entrave au travail.**

## Vous vous reconnaissez peut-être, au travers de ces témoignages. Que faire alors ?



- ⇒ **Contactez et alertez les membres du CSE** du lycée et surtout réagissez collectivement avec les collègues.
- ⇒ **Alertez et contactez sa direction et le SRFD** en demandant que ces agissements cessent.
- ⇒ **Contactez l'Inspection du Travail et/ou la médecine du travail** de votre département.
- ⇒ **Contactez le Médiateur de l'enseignement agricole technique et supérieur, Mr. AARABI** : <https://clubdesmediateurs.fr/mediateur/le-mediateur-de-lenseignement-agricole/>
- ⇒ **Contactez le défenseur des droits** de votre département <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/office>
- ⇒ Enfin et surtout, **collectez les preuves (mails, témoignages, écrits divers)** de la situation de discrimination et / ou de harcèlement afin de constituer un dossier qui pourrait faire jurisprudence devant un tribunal.

## Les catégories 3 ou les sous-enseignants du ministère de l'agriculture ...

Le bien-être au travail passe indéniablement par une reconnaissance de sa hiérarchie, mais comment se sentir sur un pied d'égalité lorsque pour une même mission, **les salaires entre catégories varient du simple ou double ?** Telle est « la croix » de ces agents ; et la seule solution s'offrant à eux est de devenir champions « hors catégorie » des HSA, HSE et de diverses responsabilités permettant d'augmenter leur salaire.



L'accumulation des tâches en plus des heures d'enseignements se traduit alors **par une surcharge de travail impactant indéniablement leur temps libre et leur santé.**

*Comment M.Y arrive à trouver du temps pour sa vie privée en cumulant un plein temps d'enseignant, la coordination de 2 cycles, une mission de professeur principal et la gestion des emplois du temps ?*

*Et M<sup>me</sup> X qui accepte chaque année 4 heures supplémentaires pour pouvoir assurer le paiement de ces diverses traites.*

*Ou alors M<sup>me</sup> V déjà débordée par la préparation de ses cours qui sollicite son directeur pour une mission de professeur principal.*

*Et enfin le nouveau magot des catégories 3, les heures de formateur. Se positionner 2 heures semaine auprès de classes composées d'apprentis permet de cumuler les salaires mais finalement aussi la fatigue et le stress liés à la préparation et au face à face apprenants.*

## Si on résume, ces enseignants :

- ⇒ **fournissent un travail supplémentaire** conséquent pour accéder à un niveau de rémunération jugé « viable ».
- ⇒ **mettent leur santé en danger** et, en plus, n'ont pas de réelle reconnaissance hiérarchique.
- ⇒ **ne sont pas maîtres d'une grande partie de leur salaire.** Les heures supplémentaires et autres missions diverses ne sont pas acquises d'une année sur l'autre. Elles restent au bon vouloir du chef d'établissement. Il faut donc mieux s'entendre avec lui ... tiens, tiens ...
- ⇒ **souffrent et souffriront toute leur carrière d'une grille salariale totalement indigne.**
- ⇒ Le ministère apporte, certes, une solution aux catégories 3 : passer le concours. C'est une idée mais **40 places pour 1 500 agents**, cherchez l'erreur. Et comment le préparer dans de telles conditions ?



## Les propositions de la CGT :

- ⇒ **Supprimer la catégorie 3 indécente et intégrer immédiatement les enseignants dans les corps des PLP ou des certifiés.**
- ⇒ **Aligner le statut des enseignants du privé avec celui des enseignants du public. Les mêmes droits et obligations pour tous et toutes.**
- ⇒ **Assurer une entrée dans le métier par des concours adaptés et en nombre suffisant.**

# Rejoignez l'aventure !

**Je souhaite vous contacter...** envoyez-moi les documents d'adhésion et les informations sur la cotisation (1% du salaire net, dont les 2/3 sont remboursés par les impôts).

Nom :

Prénom :

Adresse Mail :

CGT Enseignement privé

263 rue de Paris — case 544  
93515 Montreuil Cedex

Une seule adresse électronique :  
**agricole@cgt-ep.org**