

TRAIT D'UNION

le journal des Personnels CGT de l'Enseignement Privé

NUMÉRO SPÉCIAL

4^e CONGRÈS CGT-EP 10-12 MAI 2023

Le 4^e congrès de la CGT enseignement Privé se déroulera du 10 au 12 mai, à Ronces-les-Bains (Charente-Maritime).

Pour le préparer, vous pourrez retrouver tous les textes dans ce Trait d'Union « spécial congrès », soumis aux syndiqué-es, qui seront débattus, d'abord en académie lors d'Assemblées Statutaires, puis lors du Congrès.

Le Congrès est un moment fort de la vie démocratique d'un syndicat.

C'est le moment de prendre le temps de faire le bilan du mandat passé et de définir les perspectives pour le prochain mandat et notre activité syndicale à venir.

En quatre ans, nous avons doublé notre nombre d'adhérent-es, nous avons confirmé notre représentativité dans l'Éducation Nationale et dans l'Agricole, notre combat sur la représentativité dans la branche EPNL a conduit le Conseil d'État à nous donner raison ...

La CGT Enseignement Privé s'est installée durablement dans le paysage syndical de l'enseignement

LES DÉLÉGUÉ-ES ET LES MANDATS	2
TABLEAU DES MANDATS	3
LE PROGRAMME	4
JE M'IMPLIQUE !	5
CHACUN PARTICIPE	6
FICHE DÉLÉGUÉ-E	7
STATUTS DU SYNDICAT	8
DOCUMENT D'ORIENTATION	19
CHARTRE DE L'ELU-E ET MANDATE-E DU SNEIP-CGT	49



privé sous contrat et les collègues ne s'y trompent pas, quand ils veulent s'adresser à un syndicat efficace et déterminé, c'est nous qu'ils ou elles sollicitent.

La période a aussi été marquée par les Gilets jaunes, les combats contre la réforme des retraites (en 2019 puis 2023). Le passage de Blanquer au ministère qui aura contribué à la casse de l'Éducation Nationale.

Le Covid 19, cette pandémie mondiale, aura généré beaucoup d'inquiétude, interrogé notre système de santé, nous aura fait vivre des expériences inédites et bouleversé nos habitudes, nos pratiques professionnelles ... Qui aurait parié sur le développement des visioconférences (avec leurs limites, mais aussi leur intérêt parfois...)

Le Covid a aussi été l'occasion pour

beaucoup d'entre nous de faire le point sur sa situation, sa qualité de vie et le lien avec le travail...

Aussi, ces quatre années d'activité auront-elles été intenses mais aussi intéressantes et enrichissantes sur le plan humain.

Pour être au plus près de tous les problèmes qui touchent notre secteur, notre syndicat doit poursuivre sur sa dynamique, développer la formation des adhérent-es, poursuivre sa culture du débat, de confrontation des idées et des points de vue, pour sortir plus fort-e et déterminé-e afin de porter haut et fort nos revendications, pour un monde plus juste, plus solidaire, pour défendre nos droits et en conquérir de nouveaux, pour transformer notre société !

**BON CONGRÈS
À TOUTES ET À TOUS !**

CGT Enseignement Privé

263 rue de Paris - Case 544 93515 Montreuil Cedex
Courriel : contact@cgt-ep.org

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

la cgt Une force
à vos côtés

LES DÉLÉGUÉ.ES ET LES MANDATS

73 délégué·es seront présent·es à Ronce-Les-Bains pour le quatrième Congrès de la CGT-EP. Ils représenteront nos 3 000 adhérent·es et 25 académies. S'ajoutent à ceux-ci tous les membres sortant de la Commission Exécutive Nationale et de la Commission Financière de Contrôle (47 personnes) et des invité·es.

QUI PEUT ÊTRE DÉLÉGUÉ·E AU CONGRÈS ?

Le Congrès n'est pas réservé aux « spécialistes », mais bien ouvert à toutes et tous, adhérent·es à jour de cotisation. La désignation des délégué·es s'effectue lors de réunions académiques

Le nombre de places est limité, et chaque académie propose ses délégué·es (voir tableau page 3).

Vous êtes intéressé·e ? **Contactez rapidement votre responsable académique.**

Les élu·es sortant·es (CEN – CFC) ne peuvent pas être délégué·es.

QUI VOTE AU CONGRÈS ?

Chaque délégué·e est porteur·se d'un certain nombre de mandats (de voix) lié aux timbres (montant payé par les syndiqué·es) de son académie, nominativement, entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2022.

Le fichier de référence est celui de cogitiel. Les mandats sont portés par des délégué·es présent·es.

QUELS VOTES AU CONGRÈS ?

AU DÉBUT DU CONGRÈS
Mercredi 10 mai. À l'ouverture :

- Élection du Bureau du Congrès

À l'ouverture des travaux du Congrès, le mandat de la CEN prend fin. C'est pourquoi il est nécessaire d'élire un Bureau du Congrès, qui assure la direction et le secrétariat du Congrès. Le bureau prend ses décisions *au consensus*. En cas de désaccord sur une question celle-ci est renvoyée au Congrès. Les membres du bureau ne peuvent pas faire partie de la Commission des mandats et votes.

- Élection de la Commission des mandats et votes

Son rôle est de vérifier que la représentation au Congrès est bien conforme aux Statuts et la distribution des mandats. Elle vérifie et valide les opérations de vote.

Les votes ont lieu à main levée, à bulletin secret ou par mandat. Le vote par mandat est de droit quand il est demandé par un·e délégué·e.

Les membres du Bureau du Congrès ne peuvent pas faire partie de la Commission des mandats et des votes. Le premier travail de cette commission est de valider la répartition effective des mandats qui sera portée au vote à main levée.

POUR VENIR



Le Congrès de la CGT Enseignement Privé se déroulera en Charente-Maritime, au Club **Azureva** de Ronce-Les-Bains, **17 avenue des Érables, 17 390 - LA TREMBLADE**

Le Centre est situé à un peu moins d'une heure de La Rochelle en voiture, une demi-heure de Royan.

GARES TGV :
La Rochelle et Surgères.

- Élection de la Commission des candidatures

Elle entend l'opinion de la Commission Exécutive Nationale sortante sur les enseignements de son mandat, sur les objectifs et les critères proposés pour la composition des nouvelles CEN et CFC.

Elle examine les propositions de candidatures présentées par les académies et collectifs. Elle arrête la liste des candidats qu'elle propose au congrès pour constituer la nouvelle CEN et la CFC.

- Élection de la Commission des amendements

Elle examine les propositions d'amendements aux textes. Elle présente au Congrès ses propositions.

DÉBATS SUR LES TEXTES

Jeudi 11 mai – Vendredi 12 mai

La Commission des amendements présente des propositions : retenir ou non les amendements, parfois une synthèse de plusieurs propositions proches.

En cas de rejet de son amendement, l'auteur·e peut demander à le défendre et, s'il ou elle le souhaite, le soumettre au vote du congrès.

À la fin le texte est voté globalement.

D'autres textes seront débattus et votés, comme, par exemple, la poursuite ou non du partenariat.

EN FIN DE CONGRÈS

Vendredi 12 mai

-Élection de la nouvelle Commission Exécutive Nationale
Sur proposition de la commission des candidatures, les délégué·es élisent la nouvelle CEN, qui se réunit pour élire le nouveau Bureau National

-Vote clôture du Congrès



TABLEAU DES MANDATS

Tableau des mandats (= des voix) portés par les académies, ainsi que le nombre de délégué-es

Académie	Mandats	Arrondis	Ajout	Nombre de délégué.es	Mandats par délégué.es
Aix-Marseille	3 054	7	1	8	381,75
Amiens	153	1	-	1	153
Besançon	111	1	-	1	111
Bordeaux	620	1	1	2	310
Clermont-Ferrand	282	1	-	1	282
Créteil	1 974	4	1	5	394,8
Dijon	288	1	-	1	288
Grenoble	647	1	1	2	323,5
Lille	1 066	2	1	3	355,33
Limoges	174	1	-	1	174
Lyon	948	2	1	3	316
Montpellier	2 025	4	1	5	405
Nacy-Metz	463	1	-	1	463
Nantes	3 020	7	1	8	377,5
Nice	58	1	-	1	58
Normandie	2 520	5	1	6	420
Orléans-Tours	427	1	1	2	213
Paris	1 880	4	1	5	376
Poitiers	1 404	3	1	4	351
Reims	159	1	-	1	159
Rennes	1 764	4	1	5	352,8
Strasbourg	72	1	-	1	72
Toulouse	728	1	1	2	364
Versailles	1 597	3	1	4	399,25
Total	25 432	58	15	73	25 432

LE PROGRAMME ... DU MERCREDI 10 MAI (8H30) AU VENDREDI 12 MAI (12H)

Arrivée des congressistes le mardi 9 mai à partir de 14h,
Récupération des chambres

4^e congrès de la CGT Enseignement privé **ORDRE DU JOUR PREVISIONNEL (voté en CEN)** **Congrès ordinaire et extraordinaire**

► **MERCREDI 10 MAI :**

► **8h30 :**

Ouverture du congrès : SG UD 17

- Accueil
- Appel des délégués
- Élection du bureau du congrès.
- Les membres du bureau ne peuvent pas faire partie de la commission des mandats et des votes.*
- Vote du règlement intérieur
- Constitution de la commission des mandats et des votes et vote sur la répartition des mandats
- Constitution de la commission des candidatures et commission des amendements (*document d'orientation, statuts, charte des élu.es et mandatés, repères revendicatifs*)
- Vote de l'ordre du jour et des présidences de tribune
- Rapport d'actualité - débat d'actualité

► **14h :**

- Rapport d'activité – débat – vote
- Rapport de la CFC sortante – débat sur le bilan financier - Quitus moral et financier (CFC)
- Appels et contributions du congrès
- Réunion de toutes les Commissions
- Intervention *Mon petit Pays*

► **JEUDI 11 MAI :**

► **9h :**

- Débat Document d'orientation - Discussion - Vote congrès extraordinaire : statuts / charte des élu.es et mandatés

► **14h :**

- Repères revendicatifs – discussions - votes
- Débat : « *Passer du syndiqué au militant* » et / ou
la Cgt enseignement privé au sein des structures de la CGT (FERC, UFSE, UGICT, UL et UD)

SOIRÉE FRATERNELLE : théâtre : « Empreintes »

► **VENDREDI 12 MAI :**

- Votes des Appels et Contributions du Congrès
- Décision de Congrès : poursuite ou non du partenariat
- Élection des instances (CEN et CFC)
réunion des instances - élection du bureau national
vote clôture du congrès

Fin des travaux : 12 h



JE M'IMPLIQUE !

FICHE DE CANDIDATURE À LA CEN OU À LA CFC

Cette fiche de candidature est **à retourner au syndicat au plus tard pour le dimanche 30 avril 2023** par mail à l'adresse **congres2023@cgt-ep.org**

Les élu·es à la CEN (Commission Exécutive Nationale) ou à la CFC (Commission Financière de Contrôle) le seront jusqu'au prochain congrès, sauf démission.

Porter sa candidature à la CEN ou à la CFC, c'est s'engager à participer aux 4 réunions annuelles (durée : 2 jours, à Montreuil) et à s'investir au sein du syndicat, notamment dans les collectifs, et se former.

Le rôle de la CEN est défini par les statuts, c'est l'instance dirigeante du syndicat entre deux congrès, qui suit tous les dossiers essentiels du syndicat et prend les décisions.

Une fois élu·e, la nouvelle CEN se réunira pendant le congrès pour élire le Bureau National du syndicat.

L'élection à la CEN ou à la CFC est un engagement vis-à-vis des syndiqué·es.

Le cumul CEN / CFC n'est pas possible.

FICHE DE CANDIDATURE CEN / CFC

NOM :

Prénom :

Je suis candidat·e à la CEN (Commission Exécutive Nationale)

Je suis candidat·e à la CFC (Commission Financière de Contrôle)

J'étais membre de la CEN : en 2011 en 2015 en 2019

J'étais membre de la CFC : en 2011 en 2015 en 2019

Mes mandats actuels :

- Délégué·e syndical·e
- Représentant·e de section syndicale
- Élu·e au CSE de mon établissement
- Membre du Bureau académique
- Autre. Préciser :

Je souhaite m'investir dans un ou plusieurs des collectifs suivants :

- Premier degré
- Lycée professionnel
- Personnels de droit privé – OGEC
- Collège – LGT
- Santé – Prévoyance
- Retraite
- Communication
 - Mise en page de documents
 - Conception de contenu de documents (tracts, actualité, ...)
- Autre. Préciser :

Droit à l'image : dans le cadre du congrès de Ronces les Bains, du 10 au 12 mai 2023, des photographies pourront être prises, ainsi que des captations vidéo.

- J'autorise (à titre gratuit)
- Je n'autorise pas

la CGT Enseignement privé à utiliser, publier, reproduire et exploiter mon image dans le cadre de la communication syndicale (site Internet, documents CGT, ...).

Fait à : le.....// 2023

Signature :

CHACUN PARTICIPE ...

Les amendements aux textes du congrès ...

Les documents présentés lors du congrès peuvent être amendés par les syndiqué-es.

Cela se prépare généralement lors des réunions spécifiques en académie.

Les amendements seront étudiés par une commission lors du congrès. Soit ils seront retenus (et donc intégrés au texte), soit ils seront refusés par la commission. Dans ce cas, la personne qui porte l'amendement pourra le défendre en séance et éventuellement le soumettre au vote.

Les amendements sont à transmettre au plus tard le dimanche 30 avril 2023.

Pour proposer des amendements, nous vous invitons à flasher le QR code ci-dessous pour accéder au document permettant la saisie de ces amendements.



Ou à cliquer sur ce lien suivant (version numérique du TU « spécial congrès ») :

[Lien pour saisir un amendement](#)

Vous pouvez aussi les transmettre à congres2023@cgt-ep.org dans un tableau comme celui ci-dessous (un modèle de tableau sur tableur est disponible sur simple demande par mail à congres2023@cgt-ep.org).

Amendement collectif présenté par académie / Nom- prénom du-de la camarade)	Texte concerné	n° de ligne	Type : -Remplacement -Ajout -Suppression -Reformulation	Proposition	Motivation de l'amendement (facultatif)

CONTRIBUTIONS ET APPELS

Une contribution ou un appel peut être présenté au congrès.

Les appels ou contributions pourront être annexés au compte-rendu du congrès.

FICHE DÉLÉGUÉ·E ET CONGRESSISTE

Les délégué·es au congrès seront désigné·es par les académies au cours de réunions collégiales organisées d'ici le congrès. Si vous souhaitez être délégué·es, vous pouvez contacter votre secrétaire académique ou aussi écrire à congres2023@cgt-ep.org

Si vous êtes délégué·es au congrès, il faudra compléter et remplir la fiche ci-dessous, à renvoyer avant le **dimanche 30 avril 2023, par mail à l'adresse congres2023@cgt-ep.org**

L'hébergement et la restauration sont organisés et pris en charge par le syndicat. Les frais de transport sont remboursés par le syndicat, sur justificatifs.

Le congrès se déroule du mercredi 10 mai (8h30) au vendredi 12 mai (12h). Ainsi, pour pouvoir débiter nos travaux dès le mercredi matin, il est demandé aux participant·es au congrès d'arriver le mardi 9 mai.

FICHE DÉLÉGUÉ·E

NOM : Prénom :

Arrivée le mardi 9 mai :

- ▶ Heure d'arrivée :
- ▶ Lieu d'arrivée :
- ▶ Mode de transport :

Une navette sera organisée entre les gares autour du lieu de congrès et le centre Azureva (lieu du congrès). Vous souhaitez que l'on vous récupère à la gare ? Oui Non Pas concerné·e

- ▶ Départ le vendredi 12 mai :
- ▶ Heure de départ :
- ▶ Lieu de départ :
- ▶ Mode de transport :
- ▶ Besoin d'une navette pour aller jusqu'au lieu de départ : Oui Non Pas concerné·e
- ▶ Restauration du vendredi midi : Sur place au restaurant du centre panier repas

Téléphone portable : mail :

Adresse :

CP : Ville :

Personne à contacter en cas d'urgence (Nom / Prénom) :

Lien de parenté : Téléphone :

Contraintes alimentaires / régimes spéciaux : Oui Non

Si oui, préciser :

Pour l'hébergement, nous avons réservé des chambres doubles avec lits séparés.

Pour le congrès, je souhaiterais :

- être dans la même chambre que
- indifférent

Dans le cas de situation particulière (contrainte médicale notamment) et dans la mesure des disponibilités, une chambre individuelle est-elle à prévoir ? Oui Non

Si oui, préciser :

Droit à l'image : dans le cadre du congrès de Ronce les Bains, du 10 au 12 mai 2023, des photographies pourront être prises, ainsi que des captations vidéo. J'autorise (à titre gratuit) Je n'autorise pas la CGT Enseignement privé à utiliser, publier, reproduire et exploiter mon image dans le cadre de la communication syndicale (site Internet, documents CGT, ...).

Fait à : le...../...../ 2023

signature :

STATUTS DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT INITIAL PRIVÉ (SNEIP-CGT) « CGT Enseignement Privé »

Congrès de Ronces-les-Bains 10 au 12 mai 2023

Dans le texte ci-dessous de nos statuts :

- le texte en noir correspond à nos statuts actuels
- le texte en rouge correspond à des propositions de modifications des statuts, essentiellement des mises à jour
- le texte en rouge sur fond jaune correspond à des ajouts et/ou modifications de nos statuts qui feront l'objet de débats spécifiques lors du congrès extraordinaire

PREAMBULE

1 *Dans son orientation, ses buts, ils s'inspirent des principes de la CGT tels qu'ils sont exprimés*
2 *notamment dans l'article 1 des statuts confédéraux qui précisent : « Prenant en compte*
3 *l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits,*
4 *elle combat l'exploitation capitaliste et toutes formes d'exploitation du salariat. C'est ce qui fonde*
5 *son caractère de masse et de classe.*
6 *Elle agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications*
7 *des salariés, des privés d'emplois et des retraités. Elle contribue à la construction d'une société*
8 *solidaire, démocratique, de justice d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à*
9 *l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes.*
10 *Elle intervient sur des problèmes de société et d'environnement à partir des principes qu'elle affirme*
11 *et de l'intérêt des salariés, des privés d'emplois et des retraités. Elle agit pour ces objectifs en*
12 *France, en Europe et dans le monde. Elle milite en faveur des droits de l'homme et de la paix. »*

CONSTITUTION, NATURE, DÉNOMINATION, STATUTS

13 **ARTICLE 1**

14 Le 15^{ème} congrès extraordinaire du Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la
15 Formation Privés (SNPEFP-CGT) a pris acte de la transformation du SNPEFP-CGT. Il en résulte, à
16 l'issue du 15^{ème} congrès du SNPEFP-CGT, l'existence de trois syndicats :

- 17 • Le SNPEFP-CGT (Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation
18 Privés) qui demeure et voit simplement son champ restreint aux personnels de la formation
19 privée et de l'enseignement initial privé hors contrat (congrès réuni les 20 et 21 octobre
20 2011 portant modification des statuts) et les personnels relevant de l'UDESCA ;
- 21 • Le SNEIP-CGT (Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé) ou **CGT-EP** (CGT
22 Enseignement Privé), qui comprend dans son champ tous les personnels des
23 établissements d'enseignement initial sous contrat (congrès fondateur réuni les 20 et 21
24 octobre 2011) ;
- 25 • Le SNCA-CGT (Syndicat National des Consulaires et de l'Apprentissage), qui comprend
26 dans son champ tous les personnels des Chambres de Métiers et de l'Artisanat et des
27 Centres de Formation d'Apprentis (congrès fondateur réuni les 20 et 21 octobre 2011).

28 **ARTICLE 2**

29 Le SNEIP-CGT (**Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé-CGT**) ou **CGT-EP** (CGT-
30 Enseignement Privé) - syndique tous les personnels de l'Enseignement Initial Privé sous contrat,
31 enseignants, administratifs, éducatifs, **personnels d'entretien et de maintenance, AESH ou assimilés,**
32 de la maternelle au supérieur **rattaché aux établissements, les personnels enseignants des**
33 **établissements médicaux sociaux en contrat simple,** qu'ils soient salarié·es, privé·es d'emplois ou
34 retraité·es.

35 **Les adhérent·e s CGT relevant d'autres syndicats de la CGT (santé, DOM, public, ...) mais**
36 **concerné·es par le champ du SNEIP peuvent être considéré·es comme adhérent·e s du SNEIP :**

37 ~~droit de participation aux instances en tant qu'invité·e, destinataires de la communication du~~
38 ~~SNEIP, ...~~

39 **ARTICLE 3**

40 Le SNEIP est formé, conformément aux dispositions du Code du travail.

41 **ARTICLE 4**

42 La durée du SNEIP ainsi que le nombre de sections syndicales d'entreprise, locale, départementale,
43 académique, régionale ou interrégionale, d'adhérents, sont illimités.

44 **ARTICLE 5**

45 Les présents statuts ne pourront être modifiés que par un congrès, à condition que l'ordre du jour le
46 prévoie expressément. Les propositions et modifications devront être portées à la connaissance des
47 syndiqués au minimum 2 mois à l'avance. Les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des
48 deux tiers des mandats représentés avec quorum des deux tiers des mandats. Les présents statuts
49 et la liste des dirigeants sont déposés par le secrétaire ou un membre du Bureau National à la
50 Mairie de Montreuil (93), ville du siège du syndicat, conformément aux dispositions de l'article
51 L2133-2 du Code du travail.

52 **ARTICLE 6**

53 La dissolution du syndicat national ne pourra être prononcée qu'à la majorité des 2/3 **des mandats**
54 **des adhérents** à jour de leurs cotisations, réunis en congrès convoqué spécialement à cet effet.
55 Dans le cas où la dissolution serait prononcée, les fonds restant disponibles et les archives seront
56 déposés à la Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture CGT.

57 **ARTICLE 7**

58 Le siège du SNEIP-CGT est fixé à l'adresse suivante : 263 rue de Paris – Case 544 – 93515
59 MONTREUIL Cedex. En cas de besoin, la CEN peut modifier le siège du syndicat.

CONVENTION de MOYENS

60 ~~Compte tenu de son histoire, le SNEIP participe à la mise en place d'une convention de moyens~~
61 ~~avec le Syndicat National des Personnels des Établissements Consulaires et des Centres de~~
62 ~~Formation d'Apprentis et le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et la Formation~~
63 ~~Privés, permettant de mutualiser un certain nombre de moyens, aux premiers rangs desquels le~~
64 ~~secrétariat administratif et la gestion financière. Les outils de communication peuvent également~~
65 ~~être communs à ces syndicats nationaux.~~

66 **ARTICLE 8**

67 ~~Une convention annuelle de moyens matériels et techniques est signée pour 3 ans et révisée de~~
68 ~~façon annuelle. (Voir Annexe : « Convention de moyens »)~~

BUT et ACTIONS

69 **ARTICLE 8**

70 Le SNEIP a pour objet de coordonner et d'impulser l'activité des syndiqué·es de l'enseignement
71 initial privé sous contrat.

72 À ce titre, il intervient auprès des diverses autorités administratives, économiques, politiques ainsi
73 que dans les instances et organismes paritaires à tous les niveaux y compris internationaux.

74 Il a pour but de

- 75 - Défendre et de promouvoir un enseignement et une formation démocratiques,
76 renouvelés, **une école émancipatrice** rejetant l'exclusion sous toutes ses formes ;
- 77 - D'agir pour que l'enseignement et la formation soient sous la seule responsabilité et la
78 gestion de la collectivité publique et nationale.

79 Il affirme sa volonté de la mise en place dans notre pays d'un seul système de l'Éducation nationale,
80 public, laïc, gratuit. En œuvrant vers cet objectif, il fait tout pour défendre au mieux les intérêts des
81 travailleur·euses **des établissements privés sous contrat d'association avec l'État**. Pour mettre en
82 adéquation les principes ci-dessus rappelés, le SNEIP a vocation **à travailler avec les SDEN et**
83 **l'UNSEN**. **Dans ce cas, les syndiqués du SNEIP pourraient intégrer les SDEN en régions, et**
84 **constituer ainsi un seul syndicat CGT dans l'Éducation Nationale.**

85 Il agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des
86 salarié·es. Il contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et
87 de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des femmes et des
88 hommes, **de la paix, lutte contre toutes les discriminations.**
89 Il intervient sur les problèmes de société à partir des principes qu'il affirme et de l'intérêt des
90 salarié·es. Il milite en faveur des droits de l'homme et de la paix. Il agit pour ces objectifs en France,
91 en Europe, et dans le monde. Par ailleurs, Il établit les liens nécessaires de solidarité avec
92 l'ensemble des organisations syndicales d'enseignants des autres pays.

93 **ARTICLE 9**

94 Le SNEIP a pour objet l'étude et la défense des droits et intérêts matériels et moraux, collectifs et
95 individuels, des syndiqué·es et des personnels visés par les présents statuts. Il établit les liens
96 nécessaires de solidarité avec l'ensemble des organisations représentatives des différentes
97 catégories de salarié·es (actif·ves, retraité·es ou privé·es d'emploi) et d'usagers.

98 Il agit afin :

- 99 - D'étudier toutes les questions intéressant les ~~travailleurs des~~ **adhérent·es** du syndicat
100 et sections syndicales qui le composent ;
- 101 - De coordonner, d'impulser, de soutenir les luttes **de ses syndiqué·es**, sections
102 syndicales **d'entreprise** et de ses ~~secteurs d'activité~~ **pôles collectifs** ;
- 103 - De procéder, après consultation des syndiqué·es du périmètre concerné, aux
104 désignations permettant d'assurer la participation ou la représentation des personnels de
105 ses sections syndicales au ~~DP, CE, CHSCT~~ **CSE et CSSCT des entreprises** ainsi que la
106 représentation du syndicat par ses mandaté·es RSS, DS, ~~les structures locales~~
107 **interprofessionnelles (UL et UD) par des désignations et nominations** dans le respect de
108 la parité et de la démocratie. Ce même principe est appliqué à l'occasion des élections
109 professionnelles ;
- 110 - D'assurer sa participation aux organismes institutionnels **en fonction des choix**
111 **politiques du syndicat** relevant de son champ territorial ou catégoriel, aux organismes
112 syndicaux auxquels le SNEIP serait convié.

113 **ARTICLE 10**

114 L'action du SNEIP, comme celle de toutes les organisations de la CGT, se fonde sur l'indépendance
115 à l'égard du patronat, des pouvoirs publics, des gouvernements, des organisations politiques,
116 philosophiques, religieuses et autres. Toutefois le Syndicat pourra agir conjointement avec des
117 groupements, le milieu associatif, les acteurs du mouvement social, les parlementaires ou partis
118 poursuivant momentanément un objectif commun dès lors que ces initiatives ne sont pas en
119 contradiction avec les statuts et les orientations du syndicat.

120 **ARTICLE 11**

121 L'action syndicale s'exerce sous des formes diverses : délégations, pétitions, débrayages pouvant
122 aller jusqu'à la grève. Elle peut aussi se traduire par toute procédure judiciaire jugée nécessaire.
123 Elle est placée sous la direction et le contrôle de l'organisation syndicale au niveau où elle se
124 déroule et **en informe le syndicat national**. La démocratie syndicale préside à tous les actes du
125 syndicat et tout particulièrement, à l'organisation et à la conduite de l'action syndicale.

ADHESION ET AFFILIATION

126 **ARTICLE 12**

127 L'adhésion est individuelle et engage le syndiqué au paiement d'une cotisation **conformément aux**
128 **statuts de la CGT. Le montant de la cotisation ne doit pas être un frein à l'adhésion. Elle entraîne**
129 **l'attribution au syndiqué d'un carnet pluriannuel CGT et de timbres mensuels.**

130 Le SNEIP est affilié à la Fédération de l'Éducation de la Recherche et de la Culture (FERC) et à la
131 Confédération Générale du Travail (CGT) **et donc à ses UL et à ses UD.**

132 Le SNEIP adhère, pour les cadres, les technicien·nes, les enseignant·es et les formateur·rices
133 syndiqué·es, à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT). Il adhère à ~~l'Union~~
134 ~~Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF)~~ **l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat**
135 **(UFSE)** pour les salarié·es de droit public.

Les STRUCTURES DE BASE : LA SECTION SYNDICALE pôles sections syndicales, académies et collectifs

- 136 **ARTICLE 13**
 137 Dans chaque établissement, les syndiqué·es de toutes les catégories forment une section syndicale
 138 vivant selon les principes du syndicalisme de masse, de classe et démocratique. La section
 139 syndicale intervient au niveau de l'établissement sur toutes les questions relevant du champ d'action
 140 du SNEIP. Elle représente le SNEIP au niveau de l'entreprise, organise les actions particulières ou
 141 générales, fait connaître les positions de la CGT, défend et renforce l'organisation, contribue aux
 142 efforts unitaires.
- 143 Les syndiqué·es, les sections syndicales existant au plan territorial collaborent pour l'implantation du
 144 syndicat dans leur ~~région-territoire~~ et participent à la vie des Unions Locales, Unions
 145 Départementales et Comités Régionaux. ~~Ils répondent aux sollicitations des échelons syndicaux.~~
- 146 Ils contribuent ~~à la vie de la fédération~~ et à la mise en place de collectifs FERC dans les instances
 147 interprofessionnelles.
- 148 **ARTICLE 14**
 149 ~~Les sections syndicales d'un même territoire peuvent ou doivent se réunir pour former une section~~
 150 ~~territoriale.~~
 151 ~~La section territoriale s'assure du bon fonctionnement des sections syndicales et des syndiqués~~
 152 ~~isolés, elle répond aux sollicitations des autres échelons syndicaux et participe à l'orientation, au~~
 153 ~~fonctionnement, aux activités des Unions Locales et Départementales CGT.~~
- 154 ~~Sauf organisation spécifique, le travail syndical s'articule naturellement sur le territoire académique.~~
- 155 ~~Pour assurer un pilotage et le fonctionnement de l'activité académique, les syndiqué·es d'une région,~~
 156 ~~réuni·es en assemblée statutaire des sections syndicales, élisent / désignent un bureau académique~~
 157 ~~régional dont le nombre est fixé librement, déclaré au plus tard au 31 décembre de l'année scolaire.~~
 158 ~~Le bureau local désigne un secrétaire à l'organisation qui pourra convoquer les adhérent·es~~
 159 ~~(réunions statutaire, d'information ou de formation). Il désigne également un·e trésorier·ère et un·e~~
 160 ~~comptable quand il y a une trésorerie locale.~~
 161 ~~Ce bureau est dirigé animé par un·e secrétaire élu·e ou idéalement un co-secrétariat qui assume la~~
 162 ~~responsabilité du fonctionnement de la section, assure l'information à chaque syndiqué·e, favorise la~~
 163 ~~libre expression dans le respect de la démocratie, veille à la cohésion de tous ses membres.~~
 164 ~~Le bureau ainsi constitué demande au BN d'officialiser les nominations auprès de l'administration.~~
- 165 ~~Elle est animée par un bureau élu par l'assemblée des syndiqués ou à défaut par le(la) DS ou le(la)~~
 166 ~~RSS.~~
- 167 Le bureau ~~académique~~ rend compte de son activité en transmettant ses compte rendus ~~aux~~
 168 ~~sections syndicales et au Bureau national. Réciproquement, les sections syndicales rendent compte~~
 169 ~~de leur activité au bureau académique. de la section informe la section territoriale et la direction~~
 170 ~~nationale du fonctionnement de la section. Il répond aux sollicitations des autres échelons syndicaux~~
 171 ~~et participe à l'orientation, au fonctionnement, aux activités de l'Union Locale CGT.~~
- 172 ~~Ces sections territoriales peuvent ou doivent~~ Le bureau académique réunit ~~réunir~~ des Assemblées
 173 Statutaires des Sections Syndicales (ASSS) afin de coordonner ~~leur~~son action. Elles élisent leur
 174 direction (~~secrétariat académique, trésorier·ère, comptable~~) et en informent le syndicat national, ~~les~~
 175 ~~relevés de décisions sont disponibles et archivés pour les membres de la CEN.~~ En accord avec la
 176 CEN, elles gèrent un compte ~~bancaire territorial académique~~ . La part de cotisations qui alimente le
 177 ~~fond territoriale compte académique~~ est décidée par la CEN. ~~Elles ont compétence pour tout ce qui~~
 178 ~~relève de leur champ territorial dans la limite des fonds dont elles disposent.~~
- 179 ~~Lorsqu'une section territoriale existe, tous les syndiqués du champ territorial relèvent de cette~~
 180 ~~dernière. A l'inverse, En l'absence d'un bureau académique, la CEN organise la vie syndicale sur ce~~
 181 ~~territoire.~~
- 182 ~~Elle~~ Il met en œuvre les liens institutionnels ~~avec les SDEN~~ avec les autres organisations de la CGT
 183 ~~et notamment celles de la FERC~~ relevant de son territoire.

184 **ARTICLE 15**
185 Des ~~pôles collectifs~~ (~~OGEC, personnels de droit privé~~, agents publics 1^{er} et 2^{ème} degré, agricole,
186 ~~continuité syndicale, IME-ITEP, AESH ...~~) structurent l'activité revendicative du SNEIP en
187 s'appuyant sur le vécu et la spécificité dans l'exercice professionnel des personnels.

188 Ils doivent permettre :

- 189 - La mise en commun de réflexions ;
- 190 - La mise en forme de propositions, de revendications et d'actions.

191 Le suivi et la coordination de l'activité de ceux-ci sont placés sous la responsabilité de la CEN et
192 sont animés (~~responsable, ligne de financement, fonctionnement, communication,...~~) par des
193 membres de la CEN. Ils ~~peuvent~~ **doivent** s'enrichir des militant·es du syndicat. Leur activité doit
194 s'ancrer à partir du lieu de travail, elle doit donc être impulsée au niveau local ou régional. **Au sein**
195 **du BN, un référent suit les travaux des pôles collectifs. Chaque pôle collectif définit sa**
196 **communication : contenus, médias, calendrier, supports, qu'il fait valider par la CEN si possible ou à**
197 **défaut par son référent.**

198 ~~Les communications des pôles collectifs et des territoires doivent évidemment être en accord avec~~
199 ~~les repères revendicatifs et politiques du syndicat.~~

200 ~~Les académies et les pôles collectifs rendent compte à leurs référents de la CEN et/ou du BN de~~
201 ~~leurs décisions « statutaires ».~~

LES ORGANES DIRECTEURS

202 **ARTICLE 16**
203 Les instances statutaires du SNEIP sont :
204 - Le Congrès ;
205 - La Commission Exécutive Nationale (CEN) et **le Comité National Syndical (CNS) ;**
206 - Le Bureau National (BN).

207 **La vocation du CNS est de faire un bilan de l'activité syndicale sur la période écoulée et de débattre**
208 **des orientations.**

209 **Si possible 2 fois sur le mandat, la CEN se réunit en CNS, instance à laquelle sont membres de**
210 **droit avec voix délibérative les membres de la CEN ainsi que les secrétaires académiques et les**
211 **responsables de collectifs.**

LE CONGRES

212 **ARTICLE 17**
213 Le congrès national du Syndicat a lieu tous les **trois quatre ans sauf circonstances**
214 **exceptionnelles, l'année scolaire suivant les élections de la fonction publique. Le Conseil National du**
215 **Syndicat Selon circonstances exceptionnelles la Commission Exécutive Nationale peut modifier ce**
216 **calendrier. organe politique du syndicat, est seule habilitée sont seuls habilités à définir les**
217 **circonstances exceptionnelles. Il Le Congrès National est l'instance souveraine du Syndicat. Il**
218 **adopte l'orientation, le programme d'action du Syndicat. Il élit la direction syndicale (CEN) selon la**
219 **procédure définie par le congrès lui-même. Le congrès est préparé démocratiquement. Sa date, son**
220 **ordre du jour, ainsi que la couverture des frais du congrès sont décidés, a minima, trois mois à**
221 **l'avance par la Commission Exécutive Nationale et portés à la connaissance des syndiqué·es. Les**
222 **documents préparatoires faisant l'objet de l'ordre du jour sont soumis à l'étude des syndiqué·es au**
223 **moins deux mois avant l'ouverture du congrès. Le Congrès est dirigé par un bureau élu à l'ouverture,**
224 **il soumet à celui-ci le règlement intérieur qu'il aura charge de faire respecter.**

225 **ARTICLE 18**
226 Le Congrès National est constitué par les représentant·es mandaté·es par ~~les structures de base les~~
227 ~~secrétaires académiques l'ensemble des syndiqués.~~ Les membres de la CEN sortante et ceux de la
228 Commission Financière de Contrôle sortante participent au congrès avec voix consultative.

229 La CEN détermine les modalités de représentation des syndiqué·es suivant les principes ci-après :
230 a- Un·e adhérent·e, une voix,
231 b- Garantir une représentation ~~aux sections territoriales et aux pôles syndicaux. de toutes les~~
232 ~~structures de base équilibrée entre les structures académiques et les collectifs.~~

233 La CEN fixe le nombre de délégué·es dans une limite compatible avec les moyens financiers du
234 syndicat et les exigences d'une libre et sérieuse discussion de l'ordre du jour du congrès, et en
235 assurant la répartition des délégué·es ~~des structures de base sections territoriales et des pôles~~
236 ~~syndicaux~~ en fonction de leur nombre d'adhérent·es.

237 **La CEN décide de l'organisation matérielle concrète du congrès qui devra permettre, a minima, 3**
238 **jours de travaux.**

239 **ARTICLE 19**

240 La CEN fixe ~~sous contrôle de la CFC~~ :

- 241 - Les dates limites de prise en compte du versement des cotisations pour l'attribution
- 242 du nombre de délégué·es et du nombre de mandats ~~sur la base des cotisations (FNI)~~
- 243 ~~des 4 dernières années.~~
- 244 - La date limite du dépôt des amendements **a minima 15 jours avant la date du congrès,**

245 **La CEN enregistre** les candidatures à la Commission Exécutive et à la Commission Financière de
246 Contrôle **jusqu'à l'ouverture du congrès**

247 **ARTICLE 20**

248 Le congrès se prononce sur :

- 249 - Le rapport d'activité ;
- 250 - Le rapport financier ;
- 251 - ~~Le(s) document(s) d'orientation ;~~
- 252 - Tout document soumis à son ordre du jour ~~comme les modifications statutaires;~~
- 253 - ~~Les modifications statutaires font l'objet d'un congrès extraordinaire qui peut être fait à~~
- 254 ~~l'occasion d'un congrès ordinaire.~~

255 Il élit la Commission Exécutive Nationale et la Commission Financière de Contrôle.

256 **ARTICLE 21**

257 Toutes les opérations concernant les votes sont placées sous le contrôle et la responsabilité de la «
258 commission des mandats » élue par le congrès. Le congrès peut valablement délibérer lorsque
259 50 % des mandats plus un sont représentés. Les votes sont acquis à la majorité simple, sauf
260 dispositions contraires des présents statuts ~~comme par exemple les modifications statutaires prises~~
261 ~~à la majorité des 2/3 des mandats.~~ Les votes ont lieu à main levée, à bulletin secret ou par mandat.
262 Le vote par mandat est de droit quand il est demandé par un·e délégué·e
263 Chaque délégué·e ~~délibératif~~ vote au nom de l'académie la ~~structure de base section territoriale~~ qui
264 l'a mandaté·e.
265 Chaque délégué·e peut prendre connaissance des votes émis.

266 **ARTICLE 22**

267 La commission des candidatures est élue par le congrès. Elle entend l'opinion de la Commission
268 Exécutive Nationale sortante sur les enseignements de son mandat, sur les objectifs et les critères
269 proposés pour la composition des nouvelles CEN et CFC. Elle examine les propositions de
270 candidatures présentées par les académies et collectifs ~~les structures de base sections territoriales~~
271 ~~et pôles syndicaux ainsi que les éventuelles candidatures individuelles.~~ Elle arrête la liste des
272 candidats qu'elle propose pour constituer les nouvelles CEN et CFC.

273 ~~La composition de ces instances respectera au maximum la parité et la représentation des~~
274 ~~structures de base du syndicat. Seul le CNS pourra en modifier la composition~~
275 **Le congrès décide également d'un certain nombre de membres suppléant·es remplaçant·es**

276 **Elle peut proposer toute candidature n'ayant pas reçu un avis favorable de sa section territoriale.**
277 **Dans ce cas, la décision doit être prise à la majorité des deux tiers des membres présents à la**
278 **commission.**

279 **ARTICLE 23**

280 Le congrès peut être convoqué en session extraordinaire par **un CNS ou** une CEN répondant au
281 quorum des voix et à la demande des deux tiers de ses membres présents. Le congrès
282 extraordinaire ne peut délibérer que sur les questions portées à son ordre du jour **notamment les**
283 **modifications statutaires.**
284 Les règles concernant les délais peuvent être modifiées comme suit :

- 285 - Six semaines pour la convocation ;
286 - Un mois pour la présentation des documents de réflexion soumis aux votes des
287 syndiqué·es.
288 Les autres règles régissant le congrès restent inchangées.
289 Les organismes dirigeants du syndicat national entre deux congrès sont :
290 - La Commission Exécutive Nationale (CEN) et **le Comité National du Syndical**
291 - Le Bureau National (BN).

LE COMITE NATIONAL SYNDICAL

292 **ARTICLE 24**

- 293 **Il se réunit au moins une fois (idéalement 2) entre 2 congrès en en suivant les règles.**
294 **Participent au CNS avec voix délibérative :**
295 **- les membres de la commission exécutive nationale et de la CFC,**
296 **- les secrétaires académiques**
297 **- les élu·es titulaires et suppléant·es CCMA, CCM, ou des membres désignés dans des instances**
298 **(ajout 01-2023)**
299 **- les DS et RSS mandaté·es par le syndicat (ajout 11-2022)**
300 **- les délégué·es (choisi·es de préférence parmi les DS et RSS ou référent·es de collectifs)**

301 **Le CNS met à son ordre du jour les modifications de composition de la CEN et de la CFC : nombre**
302 **de membres (dans une limite de 10-20% par rapport à l'effectif de la CEN déterminé au congrès ou**
303 **au CNS précédent), cooptations et fins de mandats éventuelles.**
304
305 **Toute question non prévue aux présents statuts sera tranchée de droit à l'occasion du CNS et**
306 **officialisée lors du congrès suivant**

LA COMMISSION EXECUTIVE NATIONALE

307 **ARTICLE 25**

- 308 La Commission Exécutive Nationale est l'instance dirigeante du syndicat entre deux congrès. La
309 CEN est élue par le Congrès sur proposition de la commission des candidatures. Le nombre de ses
310 membres est fixé par le congrès **et ne peut être modifié que par le CNS. Chaque pôle dispose au**
311 **moins d'un siège afin que cette instance représente au mieux la diversité des adhérents** Les
312 membres de la Commission Financière de Contrôle participent aux réunions de la CEN avec voix
313 consultative.

- 314 Elle se réunit au moins quatre fois par an sur convocation du Bureau National ou à la demande de la
315 moitié de ses membres. **Elle peut se réunir si besoin en distanciel.** La CEN recherchera pour
316 chacune de ses séances à élargir, pour tout ou partie de ses travaux, la participation aux militant·es
317 **sur proposition des académies ou collectifs en accord avec les structures de base locales en accord**
318 **avec les organisations locales. Les membres de la CEN participent obligatoirement à un des**
319 **collectifs du syndicat et doivent s'investir dans les groupes de travail mis en place par la FERC.**

- 320 **Par principe, le nombre d'invité·es doit raisonnablement se limiter à 10-20% des membres élus. En**
321 **cas de dépassement, il y a un vote de la CEN notamment budgétaire.**

- 322 **La CEN peut ~~coopter un nouveau camarade~~ proposer au CNS la cooptation d'un nouveau**
323 **camarade suite à une ou plusieurs invitations en CEN ainsi que d'éventuels fins de mandats en cas**
324 **de non assiduité à la CEN. Le nombre des membres cooptés ne peut jamais dépasser le nombre des**
325 **membres élus.**

- 326 **Les membres de la CEN s'engagent à respecter la charte des élu·es et mandaté·es du syndicat.**

327 **ARTICLE 26**

- 328 La CEN assure la direction du syndicat dans le cadre des orientations du congrès et des présents
329 statuts. Elle examine et vote le budget annuel, **en année civile**, du syndicat proposé par le Bureau
330 National. La Commission Exécutive Nationale et le Bureau National ont tout pouvoir pour mettre en

331 place les collectifs, commissions, organismes, centres d'études et de formation, associations de
332 nature à répondre aux besoins de l'action nationale.
333 Ils en déterminent les compétences, les règles et les moyens de fonctionnement. Les syndiqué·es
334 sont tenu·es informé·es des travaux et votes de la Commission Exécutive Nationale. **Elle se réunit**
335 **en commission des conflits si nécessaire (voir art. 33-34)**.

336 **Les relevés de décisions – hors informations ayant été identifiées pendant le débat comme**
337 **confidentielles – sont envoyés par mail aux adhérent·es.**

338 **ARTICLE 27**

339 Les votes à la CEN ont lieu à la majorité simple sur la base d'un quorum de 50%.

340 ~~Le vote par mandat est de droit sur simple demande.~~

LE BUREAU NATIONAL

341 **ARTICLE 28**

342 Les membres du Bureau National sont choisis dans la CEN qui en arrête le nombre et les fonctions.

343 Le Bureau National est composé d'un nombre impair de camarades **respectant au mieux la parité**.

344 Ils sont élus par la CEN pour la période s'écoulant entre deux congrès ordinaires. Ils ne peuvent
345 faire plus de deux mandats consécutifs. Un·e camarade pourra représenter sa candidature à cette
346 instance après avoir été absent·e un mandat.

347 Le BN comprend obligatoirement au moins :

- 348 • Un secrétariat national
- 349 • Un·e trésorier·ère **administrateur(rice)** et un·e comptable
- 350 • Un·e secrétaire à l'organisation.

351 **Chaque responsable de collectif ou d'académie peut être invité – selon l'ordre du jour - en tant que**
352 **membre consultatif du BN. De la même façon, le BN désigne en son sein des référent·es pour**
353 **chaque académie ou collectif territoire ou pôle, garant·es du respect des repères revendicatifs et**
354 **politiques.**

355 Le BN répartit les responsabilités en son sein et organise **et coordonne** le travail du syndicat. Il
356 soumet ses propositions d'organisation à la CEN. Il rend compte de ses travaux à la CEN. Il assure
357 la représentation du syndicat dans toutes les institutions et activités relevant de sa responsabilité.
358 Il arrête les comptes annuellement **avant de les présenter à la CEN.**

359 Le (la) **les** Secrétaire·s Général·es veille(nt) au fonctionnement régulier du syndicat qu'il (elle)
360 représente dans tous les actes de la vie civile. En cas d'empêchement, il (elle) est remplacé(e) par
361 l'un des autres membres du Bureau National, ~~sur vote de ce dernier. Lors d'un vote et en cas~~
362 ~~d'égalité des voix, la voix du (de la) secrétaire général(e) est prépondérante.~~

FINANCES

363 **ARTICLE 29**

364 **Seul·es** la·le secrétaire général·e et la·le trésorier·ère ont compétence pour ouvrir ou fermer un
365 compte bancaire relevant du champ d'activité du syndicat après accord de la CEN à la majorité des
366 votants.

367 La cotisation est fixée à 1% du salaire net mensuel. La cotisation syndicale permet à tous les
368 échelons du syndicat de fonctionner. Le prélèvement automatique des cotisations (PAC) est le mode
369 privilégié de versement des cotisations syndicales.

370 **Toutefois, le montant de la cotisation ne doit pas être un frein à la syndicalisation**

371 **La mise à jour des cotisations relève de l'initiative des adhérents. Néanmoins les augmentations**
372 **des points d'indice (point de la fonction publique ou point des conventions collectives) génèrent une**
373 **mise à jour du mandat de prélèvement.**

374 Les retraité·es versent une cotisation égale à au moins 1 % de leur pension ou retraite (régime de
375 base + complémentaire) au syndicat. Les syndiqué·es privé·es d'emploi seront, si nécessaire,
376 dispensé·es de cotisation mensuelle, le temps de retrouver un emploi. **Les structures de base**
377 **peuvent décider temporairement d'une cotisation minorée pour les camarades en situation précaire.**

378 Les comptes sont approuvés une fois par an par la CEN après présentation par la le trésorier-ère et
379 contrôle de la CFC et le **commissaire aux comptes**. Le SNEIP règle les différentes quotes-parts via
380 COGETISE et **enregistre ses adhérents sur COGITIEL et s'engage à mettre en œuvre le**
381 **COGITIEL dès son congrès fondateur. Il s'engage également à verser une quote part aux sections**
382 **syndicales qui en font la demande.**

383 Le document de syndicalisation rend compte de l'utilisation des cotisations.

LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

384 **ARTICLE 30**

385 La Commission Financière de Contrôle est un organisme de contrôle et d'évaluation de l'application
386 des décisions du congrès en matière financière. Son rôle démocratique est essentiel.

387 Elle rend compte de ce contrôle à la Commission Exécutive Nationale et à l'occasion de chaque
388 congrès et **fait des points d'étape**. Elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des
389 cotisations et prend toute disposition à cet effet. Elle vérifie que les dépenses sont conformes aux
390 décisions de la CEN prises lors du vote des budgets et a accès à toutes les pièces comptables pour
391 mener à bien son mandat. Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la
392 gestion et sur la politique financière du syndicat.

393 Ses membres sont choisis en dehors de la CEN et font l'objet de candidatures distinctes proposées
394 dans les mêmes conditions que pour la CEN à l'occasion du congrès **ou du CNS**. Elle a un nombre
395 impair de membres **si possible en parité**.

396 Ses membres participent aux travaux de la CEN **mais ne prennent pas part aux votes et prennent**
397 **part aux votes de façon consultative**. La Commission Financière de Contrôle se réunit au minimum
398 quatre fois par an et élit en son sein un(e) **Président(e) responsable** chargé(e) de la convoquer et
399 d'animer son travail.

COMMUNICATION

400 **ARTICLE 31**

401 Le journal Trait d'Union est l'organe officiel du syndicat. Il est transmis à tous les adhérent-es. **Il est**
402 **sous responsabilité éditoriale du / des SG**.

403 Le SNEIP se dote de tous les moyens de communication qu'il estime nécessaires : journal, site
404 Internet, listes de diffusion... **réseaux sociaux, communication téléphone**

405 Les différents moyens de communication sont sous la responsabilité de la CEN et sous le contrôle
406 du bureau entre deux CEN. **Une commission presse / communication est mise en place par la CEN**
407 **afin de réaliser concrètement cette communication. Cette commission rend compte à chaque CEN**
408 **de son travail.**

409 **Au-delà de la communication nationale, chaque territoire ou pôle académie ou collectif met en place**
410 **sa communication en en rendant compte à la CEN ou à son référent au BN. Chaque responsable de**
411 **collectif pôle est chargé de nourrir la communication nationale en lien avec son pôle collectif (site,**
412 **TU, Réseaux Sociaux,...)**

413 **La CEN met en place des outils nationaux accessibles à tous (communication électronique, zoom,**
414 **Goodbarber, Canva, cloud ...) et la formation qui va avec. Les camarades formés aux outils de**
415 **communication offrent leur soutien aux académies et collectifs pôles et territoires**

416 **Les communications des académies et collectifs pôles et des territoires doivent évidemment être en**
417 **accord avec les repères revendicatifs et politiques du syndicat**

FORMATION SYNDICALE

418 **ARTICLE 32**

419 Le SNEIP organise des formations syndicales, notamment sous l'égide de la « Formation syndicale
420 CGT ». À ce titre, le SNEIP travaille en collaboration avec les structures territoriales de la CGT (UL,
421 UD, Comités Régionaux), la Fédération et la Confédération. Il propose l'accès aux formations des
422 fédérations.

423 Si cela n'existe pas en territoire, Le SNEIP organise des formations syndicales, notamment sous
424 l'égide de la « Formations syndicale CGT ».

425 Le SNEIP La CEN met en place une commission « Formation syndicale » afin de recenser les
426 besoins spécifiques qui ne seraient pas couverts par les formations déjà existantes. Elle coordonne
427 le suivi des demandes de formation et la diffusion des propositions des formations syndicales.

CONFLIT

ARTICLE 33

428 La pratique de la concertation, le respect des présents statuts, et l'information complète et régulière
429 des syndiqué·es concerné·es, sont la base des solutions aux différends et conflits qui peuvent
430 survenir entre des camarades du syndicat. La CEN est habilitée à traiter de ces différends et conflits.
431 Elle peut élire une commission dont la mission est de proposer un processus de règlement, après
432 avoir entendu les parties en présence, afin de parvenir à une solution équitable.
433 Jusqu'au règlement du différend ou du conflit, la CEN prend toute mesure conservatoire qu'impose
434 le fonctionnement des organisations concernées. Elle peut, ainsi que chaque syndiqué·e, faire appel
435 aux commissions mises en place par la fédération.
436

ARTICLE 34

437 En cas de manquement grave, d'atteinte aux intérêts matériels et moraux, d'actes contraires aux
438 présents statuts, la CEN, peut décider de l'exclusion de la suspension des mandats d'une personne
439 syndiquée au SNEIP.
440 Celle-ci devra préalablement être entendue par la CEN réunie en commission des conflits. Seuls le
441 congrès ou le CNS peuvent décider de l'exclusion d'un·e adhérent·e. Elle pourra faire appel de la
442 décision devant le congrès du SNEIP. La CEN décide de la suspension des mandats prend effet
443 immédiatement. L'appel auprès du congrès a un effet suspensif.
444 En cas de conflit ou de divergence entre un·e adhérent·e ou une section et le bureau académique
445 régional, c'est la direction du syndicat (CEN) qui arbitre.
446

ACTIVITE JURIDIQUE

ARTICLE 35

447 Le SNEIP jouit de tous les droits conférés aux syndicats professionnels. Il peut agir en justice pour
448 la défense des intérêts d'ordre collectifs, soit à son propre titre, soit en soutien d'une de ses
449 organisations, d'une personne physique ou morale, soit en substitution, lorsque l'intérêt collectif est
450 en cause.
451

452 Afin de pouvoir exercer tous les droits découlant de l'article L 2132-3 du Code du Travail en matière
453 de partie civile, un membre du BN, faisant suite à une décision de la CEN du SNEIP prise à la
454 majorité de ses membres consultée en séance ou par voie électronique, donne mandat à l'un des
455 membres du syndicat ou toute autre personne expressément désignée pour le représenter devant
456 les juridictions compétentes. Le mandat donné est également valable pour représenter ou assister
457 les salarié·es, syndiqué·es ou non, devant les juridictions statuant en matière sociale, civile, pénale
458 ou administrative ayant fait appel au syndicat. Les pouvoirs conférés par la CEN du SNEIP peuvent
459 être attribués pour une durée déterminée qui ne peut excéder le temps séparant deux congrès du
460 syndicat, ou bien pour un cas unique. Les pouvoirs ainsi conférés sont résiliables à tout moment par
461 la CEN.

462 Par exception à l'alinéa précédent, en ce qui concerne les contentieux électoraux et les désignations
463 (RSS et DS), la le secrétaire à l'organisation ou à défaut un membre du BN (version 11/2022) faisant
464 suite à une décision du BN donne mandat à l'un des membres du syndicat ou toute autre personne
465 expressément désignée pour le représenter devant les juridictions compétentes.

466 Les désignations RSS et DS se font au niveau national par la le secrétaire à l'organisation ou à
467 défaut un membre du BN (version 11/2022) sur proposition du bureau académique.

468 Un Commission pôle Juridique est doit être créée. Elle établit son règlement intérieur qui est validé
469 par la CEN. Ce règlement fixe notamment les modalités de son fonctionnement et les conditions
470 financières dans lesquelles elle exerce son activité sous le contrôle de la CEN. Il fonctionne comme
471 un DLAJ.

472 Les ~~territoires ou pôle~~ académies ou collectifs qui se dotent d'une convention juridique doivent en
473 informer la CEN afin que celle-ci vérifie que les actions éventuelles sont conformes aux repères
474 revendicatifs et politiques du syndicat. Toute action juridique fait l'objet d'une décision de la CEN.

MUTUALISATION

475 **ARTICLE 36**
476 La mutualisation des outils et des moyens est une évidence et une nécessité. La CEN, garante de
477 son effectivité, met en place les outils la permettant (type cloud) et permet la formation des
478 responsables à leur utilisation.

479 Les matériels de formation syndicale, les maquettes de communication (en format ouvert), les
480 licences logicielles, les conventions juridiques doivent être mutualisés.

481 Les structures peuvent aussi faire appel à cette mutualisation.

PUBLICITE

482 **ARTICLE 37**
483 Les présents statuts sont disponibles sur le site internet du syndicat
484 Les comptes une fois approuvés par la CEN sont publiés sur le site officiel du syndicat et/ou au JO.
485 Les présents statuts et modification de composition du bureau national sont déposés en mairie de
486 Montreuil.

487 ~~Transformation du SNPEFP-CGT – Convention de moyens – Congrès de La Colle sur Loup –~~
488 ~~Octobre 2011~~

489 ~~Chaque syndicat issu du SNPEFP-CGT prévoit dans ses statuts un article sur la « convention de~~
490 ~~moyens » : Dans le cadre d'une volonté d'utilisation des moyens nationaux mutualisés issus des 3~~
491 ~~secteurs du SNPEFP-CGT existants avant le 15ème congrès, le B.N., sous la responsabilité de la~~
492 ~~C.E.N., peut signer une « convention de moyens ». Cette « convention de moyens » est signée avec~~
493 ~~les autres syndicats affiliés à la FERC issus du SNPEFP-CGT et parties volontaires à l'utilisation de~~
494 ~~ces moyens. L'exécution de cette convention est soumise au contrôle des CFC (commissions~~
495 ~~financières de contrôle) de chaque syndicat signataire.~~
496 ~~Afin d'établir cette convention lors du XV^{ème} congrès, des clefs de répartition des coûts de~~
497 ~~structure ont été définies, basées sur :~~
498 ~~– Les ressources globales du SNPEFP-CGT (cotisations, paritarisme, décharges);~~
499 ~~– Les besoins (secrétariat, locaux, temps d'occupation...);~~
500 ~~– Les charges générales (Loyer, impôts, téléphone, frais administratifs...);~~
501 ~~– Les charges spécifiques (Journal, site internet, élections...)~~

DOCUMENT D'ORIENTATION SNEIP-CGT 2023

Une évolution du syndicat national s'appuyant sur des territoires et des collectifs renforcés et travaillant avec les différentes organisations de la fédération

AXE I - QUELLE ECOLE POUR DEMAIN ? AXE II - VERS UN SERVICE UNIQUE PUBLIC, LAÏC ET GRATUIT AXE III - QUELLE ORIENTATION POUR LE SYNDICAT ?

Avec les modifications statutaires nécessaires et une charte des élu·es et mandaté·es

AXE I - QUELLE ECOLE POUR DEMAIN ?

- 502 La société est en crise, l'école est en crise. Les deux sont indissociables.
- 503 Crise pour la jeunesse, dont une partie grandissante, plus de 150 000 chaque année, est laissée sur
504 le carreau de façon insupportable par le système scolaire. Crise pour les personnels, mal payés,
505 mal considérés, victimes de plus en plus de souffrance au travail.
- 506 Ce n'est pas une fatalité. Nous n'acceptons pas ces reculs et nous partageons la colère des
507 collègues et des jeunes qui veulent une école pour la réussite de toutes et tous, pour l'émancipation
508 de chacun·e, une école où il fait bon vivre, apprendre et travailler.
- 509 **A - L'ECOLE D'AUJOURD'HUI**
- 510 Pour les tenants du capitalisme, l'École a toujours eu un double rôle : préparer des bon·nes
511 salarié·es (et aujourd'hui des jeunes prêt·es à supporter la précarité) et transmettre les valeurs d'un
512 système hiérarchique pour perpétuer cette société inégalitaire.
- 513 L'école ne joue plus son rôle d'ascenseur social et les jeunes ne la perçoivent plus comme un
514 facteur de développement et de promotion.
- 515 Nous dénonçons l'influence grandissante des organisations patronales à l'École, que ce soit au
516 niveau de l'élaboration des programmes ou de l'établissement des cartes scolaires de formations,
517 notamment dans la voie professionnelle. La CGT combat cette logique libérale et concurrentielle, qui
518 se traduit aussi par l'absurdité des classements des établissements, par la concurrence entre
519 enseignement initial et apprentissage, public et privé, par l'individualisation des carrières, la mise en
520 concurrence des personnels, etc.
- 521 **a) PROGRAMMES, QUALIFICATION ET « COMPETENCES »**
- 522 Quand la qualification est remplacée par les « compétences », quand les programmes sont
523 remplacés par le « socle commun »... Les ministres font reculer la qualité et le contenu des
524 apprentissages. Elles et ils appliquent à l'École l'individualisation que le MEDEF applique dans le
525 monde du travail, en attaquant les conventions collectives pour leur substituer les « matrices de
526 compétences » qui individualisent les salarié·es et signent la fin des métiers.
- 527 Ces stratégies ne font qu'aggraver les inégalités sociales, scolaires et territoriales, et tendent à
528 renforcer l'arbitraire en matière d'évaluation. Cette individualisation s'accompagne très souvent
529 d'une culpabilisation où chaque élève est tenu·e responsable de son propre échec... quand c'est
530 l'institution qui en est comptable.
- 531 Par ses programmes, l'École d'aujourd'hui reste profondément élitiste et se caractérise par une
532 accumulation de savoirs et de savoir-faire sans se soucier de mettre en avant des pédagogies et
533 une didactique permettant à chaque élève de construire en autonomie et en commun ses savoirs.
- 534 La conception des programmes doit favoriser l'émancipation et l'esprit critique de l'élève et être
535 déconnectée de tout intérêt privé ou militaire.
- 536 **b) ÉVALUATION**

537 De même, l'évaluation telle qu'elle est pratiquée inscrit les élèves dans une idéologie de la
538 performance, de la sélection et de la concurrence. Elle est en cela contestable et il est nécessaire
539 de réfléchir à d'autres modalités pour favoriser l'évolution des élèves dans leurs apprentissages.
540 L'évaluation par notation doit absolument être déconnectée de l'orientation pour éviter toute fonction
541 de tri et de compétition entre élèves.

542 Il existe d'autres types d'évaluation que celle par notation. Il est important d'en encourager les
543 expérimentations assorties des moyens estimés nécessaires par les enseignant·es. Il faut favoriser
544 l'évaluation formative plutôt que l'évaluation sanction.

545 De manière générale, l'évaluation n'est utile que si elle est comprise par l'élève et si elle est partie
546 prenante de son évaluation.

547 Concernant l'orientation post-bac, le fonctionnement nébuleux et anxiogène de Parcoursup doit être
548 revu. Il contribue à l'école du tri, basé sur des critères et algorithmes inconnus des usager·ères.
549 Nous en demandons l'abandon.

550 **c) LUTTE CONTRE L'ÉCHEC SCOLAIRE**

551 Nous dénonçons la casse des réseaux d'aide prioritaires (RASED) et les reculs portés à l'éducation
552 prioritaire dans le public.

553 Si quelques établissements du privé ont fait leur « marque » de la lutte contre l'échec scolaire, dans
554 son ensemble, l'enseignement privé ne participe pas à l'éducation prioritaire, bénéficiant du coup
555 d'une image d'enseignement prétendument de meilleure qualité. L'enseignement privé sous-contrat
556 doit prendre sa part dans cette lutte qui concerne l'ensemble du système éducatif.

557 La crise COVID a ouvert une place grandissante aux pédagogies dites scientifiques et aux
558 enseignements à distance, dérivés que nous contestons. Seul le présentiel et des groupes de travail
559 adaptés permettant des approches variées – pratique, écrite orale, en groupe – garantissent la
560 mise en place d'une école égalitaire et émancipatrice.

561 **d) AUTORITARISME ET MORALE**

562 L'offensive autoritaire et moraliste du ministre Blanquer n'a fait qu'aggraver les inégalités à l'École.
563 Pour lutter contre l'échec scolaire, le décrochage, l'absentéisme, et parfois la violence, nous
564 refusons de participer à davantage de stigmatisation des enfants des milieux populaires. Nous
565 exigeons des moyens spécifiques pour répondre aux besoins de ces jeunes. Se donner les moyens
566 humains et financiers de leur réussite est la responsabilité du système scolaire.

567 **e) PRECARITE DES PERSONNELS**

568 Dans l'enseignement privé, les premières victimes de la précarité sont les personnels administratifs,
569 techniques et de vie scolaire, employés principalement par les organismes de gestion. Sur environ
570 80 500 salarié·es, équivalent à moins de 52 000 emplois à temps plein, seul·es 30% ont un temps
571 plein effectif. Nous dénonçons cette précarité aggravée ainsi que le recours quasi-systématique à
572 tous les types de contrats aidés. L'argent public qui finance l'essentiel de l'enseignement privé ne
573 doit pas aggraver la précarité.

574 Nous condamnons le jeu des employeur·euses qui consiste à remettre systématiquement en cause
575 les conventions et accords pour obtenir des moins-disants.

576 La précarité frappe aussi les enseignant·es, bien plus que dans le public. Elle concerne près de
577 20 % des enseignant·es avec une différence de salaire de l'ordre de 400 € sur un temps plein, mais
578 souvent contraint·es au temps incomplet. Et ce sont les femmes, comme partout, qui sont les
579 premières victimes de cette précarité.

580 **f) LA QUESTION CLE : LES MOYENS**

581 Ces problèmes du système scolaire que nous constatons tous·tes sont, en dernier lieu, le produit
582 direct des politiques d'austérité.

583 La question budgétaire est la mère des batailles, l'argument imparable qui, pour les gouvernant·es,
584 justifie tous les reculs sociaux. Au nom de la dette et d'un prétendu retour à l'équilibre du budget,
585 jamais atteint, tous les gouvernements ont imposé à l'École une grave dégradation, qui s'est
586 notamment manifestée par les suppressions de postes par dizaines de milliers et la hausse du
587 nombre d'heures supplémentaires à réaliser. En parallèle, les aides publiques aux entreprises, sans
588 contrôle, se sont multipliées permettant à celles-ci de réaliser pour certaines des bénéfiques records.

589 La politique d'austérité empêche la création des postes nécessaires pour répondre aux besoins
590 éducatifs et la précarité a explosé, notamment dans l'enseignement privé.

591 Face à ces choix qui détruisent peu à peu le système scolaire, nous dénonçons le remboursement
592 de la dette illégitime, poste budgétaire trop important de l'État. Nous portons la revendication de
593 l'annulation de la dette, pour que l'argent de la collectivité serve aux services publics et sociaux.

594 Urgence pour les salaires : l'individualisation des salaires, à coup de primes, d'indemnités et
595 d'heures supplémentaires est une logique pour diviser les salarié·es. La CGT revendique une
596 revalorisation immédiate des grilles de salaires avec des grilles rénovées et une déconnexion entre
597 l'évaluation, la rémunération et l'avancement.

598 **g) LA PLACE DU PRIVE DANS LE SYSTEME SCOLAIRE**

599 Au premier plan des logiques concurrentielles au sein de l'école se trouve l'enseignement privé.
600 Accueillant environ 17% des élèves, l'enseignement privé sous-contrat est une bonne affaire pour
601 l'État : le coût par élève est d'environ 65% du coût d'un·e élève dans le public (une partie est
602 financée par les familles, les salarié·es sont moins bien rémunéré·es).

603 L'enseignement privé joue un double rôle : accueillir dans des établissements prétendument
604 « meilleurs » les jeunes des familles des classes moyennes qui espèrent ainsi échapper à la
605 dégradation de l'École publique ou qui refusent la mixité scolaire normalement induite par la
606 sectorisation ; mais aussi, dans une moindre mesure, rattraper des jeunes en échec scolaire, qui ne
607 trouvent plus leur place dans les établissements publics.

608 Enfin, bien souvent, l'enseignement privé est souvent utilisé comme un « laboratoire » de réformes
609 régressives qui passent mieux dans un environnement moins contestataire, comme par exemple les
610 pouvoirs accrus laissés aux chef·fes d'établissements.

611 **B - L'ECOLE QUE NOUS VOULONS**

612 Transformer l'École, c'est travailler aussi à transformer la société.

613 L'École que nous voulons est un service public national, laïque, gratuit. C'est dans cette perspective
614 que nous revendiquons la mise en place d'un seul service public de l'enseignement, intégrant dans
615 un cadre laïque les établissements privés sous-contrat avec l'État, avec la fonctionnarisation sur
616 place de tous les personnels y travaillant.

617 L'école doit être obligatoire de 3 ans jusqu'à 18 ans dans un cadre de mixité sociale qui considère
618 chaque jeune, fille et garçon, comme une richesse pour l'ensemble de la société. Elle doit proposer
619 une scolarisation dès 2 ans pour les familles qui le souhaitent.

620 **a) UNE ECOLE EMANCIPATRICE AU SERVICE DE LA JEUNESSE.**

621 L'École doit partir du principe que tout enfant est capable d'apprendre et de construire ses
622 apprentissages. Elle doit être un lieu de vie garantissant des conditions d'accueil agréables et
623 décentes, propices aux apprentissages, et combattant les oppressions sociales, sexistes, racistes,
624 religieuses, ou liées au handicap. Elle doit pouvoir accueillir les élèves migrant·es sans
625 discrimination et sans qu'une quelconque pression liée à leur statut ne puisse s'exercer.

626 Le recours au télé-enseignement et aux pseudo pédagogies scientifiques n'est en rien une solution
627 aux pertes de moyens.

628 Elle veut donner aux jeunes les moyens de devenir les acteur·rices, citoyen·nes conscient·es,
629 autonomes et responsables, de la construction d'un monde solidaire, à l'opposé de la
630 marchandisation des savoirs et de la culture, de la mise en concurrence des écoles, des formations,
631 des établissements et des individus.

632 Les usager·ères, les citoyen·nes doivent pouvoir participer à la vie des établissements et exercer un
633 droit de contrôle sur la mise en œuvre de leurs droits à l'éducation.

634 La CGT est favorable au développement de droits d'organisation, d'expression, de la jeunesse en
635 autonomie par rapport aux personnels de l'Éducation. Elle est favorable aux expériences
636 d'autogestion par les jeunes, d'espaces à l'intérieur des établissements scolaires.

637 La question des effectifs est un enjeu fondamental pour travailler dans de meilleures conditions avec
638 les élèves et les faire progresser. Nous revendiquons la généralisation des heures de groupes et

- 639 des effectifs de classes limités. Dans les écoles, collèges et lycées relevant de situations
640 particulières d'éducation, des seuils plus bas doivent être mis en place.
- 641 Car seules des classes à effectifs réduits permettent de créer un climat de confiance et de travail
642 pour favoriser les apprentissages et les rythmes de chacun·e.
- 643 Chaque élève doit trouver sa place à l'école, au collège et au lycée, à son rythme et selon des
644 formes les plus variées possible : pratique, oral, travail de groupe, travail autonome, sorties ...
- 645 La formation doit être qualifiée et qualifiante, elle doit donner lieu à la délivrance de diplômes cadrés
646 et reconnus nationalement, pour garantir les droits et rémunérations des futur·es salarié·es. La
647 culture dispensée par l'école doit avoir une visée émancipatrice, elle doit être plurielle, générale,
648 technologique, professionnelle, et donc polytechnique.
- 649 L'orientation ne doit pas être subie. Elle doit être le fruit d'un choix libéré des demandes patronales
650 et des représentations relatives aux filières et aux métiers dits « masculins et féminins ».
- 651 Nous portons l'exigence d'un même lieu de formation publique pour toutes et tous, à chaque étape
652 de la scolarité.
- 653 Pour l'école maternelle et élémentaire, il s'agit de réengager un développement des écoles et du
654 personnel pour faire reculer les inégalités qui se manifestent dès le plus jeune âge.
- 655 Pour le collège unique, il s'agit de lui redonner son ambition, avec des moyens, et en repensant
656 collectivement les contenus et les pratiques pédagogiques. Son échec favorise les discours
657 réactionnaires de ceux qui voudraient réintroduire l'orientation prématurée des jeunes vers les voies
658 de l'apprentissage.
- 659 Pour le lycée, nous revendiquons un lycée unique et polytechnique pour le XXI^e siècle. L'école doit
660 mutualiser les pratiques innovantes et intégrer par exemple l'éducation socio-culturelle et
661 l'informatique comme disciplines à part entière.
- 662 Pour les filières professionnelles, si l'on ne veut plus qu'elles servent seulement de moyen à la
663 remédiation de l'échec, voire à la relégation, en bref si l'on souhaite que l'orientation se fasse dans
664 une optique réelle d'égalité, il y a nécessité à revenir sur les réformes de la voie technologique et
665 de la généralisation du Bac Pro 3 ans.
- 666 La CGT s'oppose au Livret Scolaire Unique (LSU) et le condamne car il s'inscrit dans une politique
667 libérale dont l'un des objectifs est de faire entrer les références de l'entreprise à l'École. La CGT
668 s'oppose également aux Contrôles en Cours de Formation (CCF) comme mode de validation unique
669 des diplômes.
- 670 Le but de l'évaluation ne doit pas être de seulement mesurer les connaissances accumulées mais
671 bien leur construction individuelle et collective.
- 672 L'évaluation pratiquée actuellement doit être supprimée en maternelle.
- 673 **b) DE MEILLEURES CONDITIONS POUR LES PERSONNELS**
- 674 Le SNEIP-CGT revendique la mise en place de commissions ouvertes à tous·tes, à tous les niveaux
675 du système (de l'établissement jusqu'au ministère) où les décisions pédagogiques seraient prises
676 collectivement par l'ensemble des personnels. Immédiatement, dans le privé, nous revendiquons la
677 totale transparence des comptes des organismes de gestion et du SGEIC.
- 678 Pour le service public d'éducation nationale que nous exigeons, ce sont de personnels
679 indépendants, formés et titulaires dont nous avons besoin. Seul le statut de fonctionnaire pour
680 l'ensemble des personnels est garant de leur indépendance et leur stabilité.
- 681 Nous revendiquons la contractualisation de tous les précaires puis la titularisation de tous et toutes
682 sans condition de concours ni de nationalité. L'arrêt du recrutement de personnels précaires est un
683 objectif incontournable.
- 684 Les enseignant·es doivent avoir la même dignité, le même statut, la même carrière. Pour cette
685 raison, la CGT revendique un corps unique pour tou·tes les enseignant·es, du public et du privé,
686 dans la perspective d'un seul service public laïc d'éducation.
- 687 Cette unification ne signifie pas la fin des spécificités selon les niveaux d'enseignements et les
688 disciplines. C'est une porte ouverte vers une mobilité choisie, tout au long de la carrière, sur la base
689 du volontariat. Ce qui implique un développement important de la formation continue, tout au long

690 de la carrière, sur le temps de travail. De plus, des temps dédiés dans les emplois du temps et
691 rémunérés doivent être prévus pour la réflexion pédagogique en équipe.

692 Nous revendiquons une formation commune de tous·tes les enseignant·es du privé et du public. Les
693 agent·es du service public de l'éducation que sont les enseignant·es du privé ne doivent pas être
694 formé·es par des organismes séparés comme FORMIRIS et les ISFEC, entièrement sous le
695 contrôle du SGEN.

696 Nous demandons la mise en place d'une convention collective unique pour toutes les familles
697 d'enseignement avec la création d'une commission de l'emploi pour tous les personnels de droit
698 privé.

699 **c) UNE PERSPECTIVE GLOBALE**

700 Nous plaçons ce combat pour l'École au sein d'une lutte globale pour le progrès social : un·e élève
701 qui vit dans de bonnes conditions sociales réussit statistiquement mieux qu'un·e élève dont les
702 parents ont été plongés dans la précarité et dont les revenus ne permettent même pas d'assurer le
703 quotidien.

704 Dès ses origines, la CGT a mis en avant l'importance de l'éducation dans sa stratégie
705 d'émancipation sociale. Il s'agit bien pour nous, à travers toutes nos professions au contact avec la
706 jeunesse, de faire vivre la perspective d'une société meilleure, en aidant l'ensemble de la jeunesse y
707 compris des classes populaires à s'approprier le meilleur de la culture, une culture pour résister au
708 recul social, aux attaques du patronat et des gouvernements, une culture pour faire progresser toute
709 la société.

710 Le rôle de l'École ne doit pas être la reproduction d'une élite mais l'émancipation de
711 tous et toutes pour faire progresser la société. Nous savons bien que nous ne pourrions pas faire
712 l'économie d'une lutte d'ensemble pour agir en faveur d'une école plus juste, une école de
713 l'émancipation. Les résistances d'aujourd'hui et les luttes à venir seront autant de point d'appui pour
714 construire une société plus juste.

AXE II - VERS UN SERVICE UNIQUE PUBLIC LAÏC ET GRATUIT

715 Face aux constats de difficultés sociétales de plus en plus prégnantes, de l'érosion du « bien vivre
716 ensemble, du respect de l'autre et des diversités » ; le SNEIP-CGT demande :

- 717 • L'amélioration de la formation et de l'éducation des jeunes, la lutte contre les ségrégations
718 et la stigmatisation,
- 719 • L'amélioration des conditions de travail des personnel·les et la lutte contre les disparités de
720 fonctionnement des établissements,
- 721 • Le retour à une véritable mixité sociale, la défense de la justice sociale et la promotion de la
722 laïcité pour les élèves et les personnel·les.

723 Ainsi le SNEIP-CGT affirme à nouveau son grand principe **d'un véritable service unique, public,**
724 **laïc et gratuit**, colonne vertébrale de ses orientations depuis sa création. Aujourd'hui, cette
725 revendication devient de plus en plus nécessaire pour que notre devise républicaine : Liberté –
726 Égalité - Fraternité ait un véritable sens à l'école. Le terme « Éducation Nationale » doit être une
727 réalité. Concrètement, cela passe par la fonctionnarisation, sur place, de tous les personnels public
728 et privé et leur intégration dans les cadres de la fonction publique, avec nationalisation des
729 établissements privé sous contrat d'association.

730 Les locaux, subventionnés depuis 1959, à plus de 75%, doivent intégrer le domaine public.

731 Ce statut est par ailleurs une nécessité pour mettre fin à la mise en concurrence entre
732 enseignement public et privé, qui participe à la casse de l'Éducation Nationale.

733 Et cela est possible !

734 Le lycée privé agricole du Grand Blottereau a fusionné avec le lycée public Rieffel en septembre
735 2011. Et plus récemment, en 2020, le lycée privé agricole du Haillan Camille Godard à Bordeaux
736 intègre le Lycée Agricole Public de Blanquefort.

- 737 Le rattachement des agent·es du privé au Régime Spécial des Fonctionnaires pour la santé ou à
738 l'IRCANTEC pour la retraite – même si à ce jour ce système est moins intéressant - montrent qu'il
739 est possible de grignoter sur un véritable statut d'agent public.
- 740 Pour la fonctionnarisation sur place et l'unification du système éducatif, nous ne devons pas
741 attendre que les conditions politiques soient réunies mais nous devons, partout où nous sommes
742 présent·es, créer ces conditions par :
- 743 • Un travail commun avec nos collègues du public, notamment celles et ceux de la CGT
744 Educ'Action,
 - 745 • Un dialogue constant avec les collectivités territoriales et les Ministères de tutelle (MEN et
746 MASA),
 - 747 • Une information et un dialogue constructifs avec nos collègues et les familles utilisant
748 l'enseignement privé.
- 749 Dans l'attente de ce grand service public laïc et gratuit de l'Éducation, le SNEIP-CGT revendique,
750 d'ores et déjà, des mesures concrètes qui contribueront à l'égalisation des situations entre les
751 personnel·les des établissements privés et leurs collègues du public, à l'instar de ce qui est prévu
752 par la loi Guerneur de 1977. La CGT dénonce l'attitude laxiste du Ministère sur les sujets liés à la
753 laïcité. C'est une valeur qui doit être défendue.
- 754 Ainsi, il est urgent de :
- 755 • Regagner la laïcité y compris dans les établissements confessionnels ; cela passe
756 notamment par le transfert hors temps scolaire des activités « confessionnelles » quand
757 elles existent et la stricte application des dispositifs du public : charte de la laïcité, journée
758 de la laïcité, etc
 - 759 • Garantir la liberté de conscience qui, actuellement, est attaquée au quotidien : journée ou
760 temps de réflexion chrétienne obligatoire sur le temps scolaire (parfois des heures non
761 rémunérées), 28^{ème} heure au 1^{er} degré, théorie du genre (SVT), ...
 - 762 • Refuser les journées ou plans de formation qui sous couvert des projets d'établissement
763 détournent des moyens publics (temps d'enseignement dû aux élèves, temps de travail
764 imposé aux enseignant·es) à des fins confessionnelles
 - 765 • Dénoncer l'organisation parallèle mise en place dans l'enseignement privé : formation des
766 personnel·les, mouvement de l'emploi
 - 767 • Mettre en place un seul système de mouvement géré exclusivement par les rectorats,
768 garantir le droit à mutation (refus des frais de mutation demandés en CAE), supprimer le
769 pré-accord et l'accord collégial
 - 770 • Imposer le contrôle effectif, par l'administration et les élu·es, de l'argent public versé par les
771 collectivités territoriales
 - 772 • Ré-instaurer des concours uniques pour le public et le privé et communs aux deux
773 ministères (MEN et MASA)
 - 774 • Titulariser les précaires (Délégué·es Auxiliaires ou agent·es en article 44 du MASA) et
775 personnel·les non-enseignant·es en poste sans condition de concours ni de nationalité
 - 776 • Instaurer des passerelles entre les Ministères de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture,
777 entre public et privé pour les enseignant·es : contractuel·les ou fonctionnaires, elles et ils
778 sont tou·tes agent·es de l'État ayant les mêmes diplômes et/ou concours
 - 779 • Intégrer dans le public tous les maîtres en perte horaire qui le souhaitent
 - 780 • Avoir une égalité de traitement entre les contractuel·les d'État et les fonctionnaires : salaires
781 nets, pensions, conditions de travail, obligations de service
 - 782 • Réglementer plus encore la nomination des chef·fes d'établissements. Les rectorats ou les
783 Directions Régionales de l'Agriculture doivent contrôler la gestion financière et des
784 personnels des établissements
 - 785 • Instaurer une véritable médecine de prévention permettant à l'administration un suivi
786 régulier et sérieux de ses agent·es lors de leur carrière

787 Tout ceci constitue des étapes incontournables à l'instauration d'un seul service public de
788 l'éducation garant des valeurs de la République, pour améliorer la formation des jeunes et les
789 conditions de travail des personnels.

AXE III - QUELLE ORIENTATION POUR LE SYNDICAT ?

790 Le congrès de 2011 avait acté un rapprochement avec l'UNSEN et celui de Guidel 2015 un
791 processus d'intégration dans les SDEN. Cette démarche d'intégration / dissolution du SNEIP – qui
792 nécessite *de facto* une majorité qualifiée des 2/3 du congrès - n'a pas été validée lors du congrès
793 2019.

794
795 Dans le même temps, le SNEIP a assuré par deux fois sa représentativité dans les deux ministères
796 où il est présent (MEN et MASA), a vu son nombre d'adhérent-es doublé et est devenu la deuxième
797 organisation de la FEREC.

798
799 Nous constatons :

- 800 · Que la motion initiale de La Colle sur Loup (2011) concernait un « rapprochement » de nos
801 structures en accord avec notre revendication principale d'un service d'éducation unifié et
802 laïc. Ce n'est que progressivement que les notions d'intégration et de dissolution ont pris le
803 pas sur cette motion initiale. Nous constatons que ce rapprochement a été effectif de
804 façon globale notamment jusque 2019 (mais non significatif pour la partie agricole avec la
805 CGT Agri ou les personnels ATSS) ;
- 806 · Que notre syndicat n'a cessé d'évoluer depuis 2011 : nombre d'adhérent-es, nouvelles
807 régions atteignant un seuil permettant un fonctionnement plus autonome, la représentativité
808 (Ministère Agriculture MAA et Ministère Éducation Nationale MEN) confirmée en 2022, de
809 plus en plus de camarades issu-es de régions ou de **collectifs** alimentant concrètement le
810 travail du syndicat ;

811
812 Pour mettre en place un syndicalisme militant et de transformation de la société

- 813 · Il faut investir davantage les collectifs fédéraux où un travail inter catégoriel, notamment
814 avec les camarades de la CGT'EducAction. Cela doit permettre de renforcer le travail des
815 collectifs : précarités, formation professionnelle, questions éducatives, DLAJ, travail sur les
816 conventions collectives ... ;
- 817 · Nous voulons obtenir – au-delà des contentieux – la représentativité dans les branches des
818 personnels de droit privé de notre champ syndical ;
- 819 · Nous devons continuer notre implantation dans le premier degré et structures IME-ITEP, ... ;
- 820 · Il convient de mettre en place un plan de développement syndical pour les 4 prochaines
821 années ainsi que des actions de continuité syndicale ;
- 822 · La formation de tou-tes doit être renforcée tout au long de la vie syndicale ;
- 823 · Il convient aussi d'assurer notre représentation dans les instances afin d'avoir les moyens
824 de nos engagements ;

825

826 Si nous analysons nos faiblesses comme la mutualisation, nos forces et nos implantations, la
827 structuration doit être faite sur la base des académies et de collectifs nationaux.

828

829 L'absence ou le manque d'implantation dans un grand nombre de territoires demeurent. Des
830 problématiques nationales fortes avec des collectifs comme premier degré, agricole, droit privé, se
831 doivent d'avoir des référent-es dans chaque académie ou territoire... pour ne citer que quelques
832 exemples.

833

834 De la même façon le syndicat national dans son fonctionnement actuel doit évoluer en s'appuyant
835 sur le travail des collectifs et territoires et en s'engageant plus fortement dans la fédération et
836 l'interpro.

837

838 I- L'ORIENTATION

839

840 Partant de nos constats sur le fonctionnement, du dynamisme et de la force développée par notre
841 organisation depuis des années, nous maintenons et renforçons le SNEIP-CGT en syndicat national
842 d'une part, et renforçons la place des collectifs et des territoires, d'autre part.

843 L'échelle nationale est incontournable pour les personnels de droit privé, les enseignant·es des IME-
844 ITEP, les AVS - AESH ou les personnels de l'agricole. Elle est aussi indispensable pour travailler sur
845 des thèmes transversaux et avec la fédération : le collège, le lycée professionnel, le premier degré,
846 le supérieur, la formation de tous les acteur·rices du système éducatif ... De même, une structure
847 nationale doit évidemment être maintenue afin de porter la voix de notre syndicat dans les instances
848 nationales (Comité consultatifs nationaux : CCM et CCMMEP, Commission Nationale de l'Emploi,
849 Formiris...). C'est elle qui assure la ligne politique du syndicat, ses orientations et le suivi des
850 décisions votées lors de ce quatrième Congrès.

851
852 La structure nationale reste statutairement responsable des collectes et des adhésions. Elle assure
853 la mutualisation concrète entre régions, elle organise le soutien aux régions qui en ont besoin. La
854 communication nationale (Newsletter TICE, site, journal Trait d'Union, réseaux sociaux,
855 communiqués...) doit être plus collégiale et s'appuyer plus fortement sur les initiatives locales.

856
857 La logique de territoires et des collectifs doit être renforcée : elle permettra une mutualisation réelle
858 en local et en national et les statuts doivent continuer à évoluer en ce sens. Cette logique permet
859 d'être au plus près des syndiqué·es : suivi des adhérent·es et des lignes de trésorerie, vie locale.
860 Cela reconnecte les responsables locaux à leurs adhérent·es. Chaque année la CEN fixe le
861 reversement aux régions, les collectifs et territoires prennent la main sur leurs actions. À cette
862 occasion, la CEN et la CFC vérifient les trésoreries locales avec un bilan politique.

863
864 La logique de territoire doit s'articuler autour de territoires et collectifs « organisés ». Elle doit aussi
865 permettre d'accompagner la croissance que nous sommes en train de vivre en assurant à tous les
866 territoires, « organisés » ou non, les moyens de fonctionner et se développer. Le lien avec les
867 adhérent·es doit continuer de se faire au plus près des sections (établissements, ville...) mais la
868 structuration, pour ceux qui y sont prêt·es, en territoires plus larges doit permettre de faire profiter à
869 un plus grand nombre d'adhérent·es ce qui se fait déjà dans le territoire « voisin ». En outre, cela
870 permettrait aux militant·es isolé·es de pouvoir rencontrer plus facilement d'autres militant·es, de se
871 former avec eux.

872 873 **II – NOS PROPOSITIONS : mise en œuvre concrète de l'orientation (voir statuts)**

- 874 · Nous proposons de renforcer le lien entre instances nationales (CEN et BN) et les collectifs
875 et académies en instaurant des référent·es au sein des instances nationales pour chaque
876 entité.
- 877 · La CEN est l'organe dirigeant et politique de notre syndicat entre deux congrès. Les statuts
878 et une charte des élu·es et mandaté·es en renforce son rôle.
- 879 · Un travail concret doit être mené avec la CGT EducAction et les instances de la FERC au
880 niveau des instances locales et nationales du syndicat et des collectifs. Les membres de la
881 CEN s'impliquent dans les collectifs du syndicat et de la fédération ou d'autres structures de
882 la CGT (UFSE, UGICT, ...).
- 883 · La formation de nos responsables et de nos militant·es est renforcée pour mettre en œuvre
884 un syndicalisme militant indépendant face au patronat et aux organisations politiques.
- 885 · Nous proposons aussi de mettre en place entre deux congrès un Comité National du
886 Syndicat (CNS) qui rassemble des délégué·es de toutes les structures du syndicat et ses
887 responsables. Il devrait permettre de faire un point sur les orientations définies par le
888 congrès.
- 889 · La CGT Enseignement privé s'engage à lutter contre toutes les discriminations pour abolir
890 toute forme de domination, notamment la lutte pour l'égalité femmes/hommes, la lutte
891 contre les LGBTphobies, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ...
- 892 · Concernant l'égalité femmes-hommes, toutes les communications du syndicat se feront en
893 écriture inclusive.
- 894 · La CGT Enseignement privé et ses adhérent·es s'engagent à lutter contre les idées
895 d'extrême droite et toutes formes de racisme et xénophobie.
- 896 · La CGT Enseignement privé et ses adhérents engageront régulièrement une réflexion sur
897 l'urgence environnementale, la crise climatique et sur la transition écologique ainsi qu'à son
898 accompagnement social, pour une société plus juste et plus solidaire.
- 899 · Une attention particulière sera portée à la qualité de vie syndicale des militant·es.

Repères revendicatifs « Formation des enseignant·es »**900 CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS**

901 « *La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation*
902 *professionnelle et à la culture.* » (Préambule de la Constitution de 1946)

903 Pourtant, les salarié·es sont loin d'être au centre du système de formation professionnelle ! S'ils
904 disposent de droits, ils ne sont pas décideurs des dispositifs et ne possèdent sur eux qu'un pouvoir
905 de contrôle partiel.

906 La réforme de la formation initiale des enseignant·es initiée par Vincent Peillon a vu en 2014 la
907 création des ESPE au sein desquelles les futurs enseignant·es préparent un master MEEF. Cette
908 réforme s'est poursuivie sous Jean-Michel Blanquer en 2019 avec la transformation des ESPE en
909 INSPE. Ce cursus en alternance nécessite un travail commun de fonds entre rectorats et universités.
910 L'application de cette réforme est très peu satisfaisante car les disparités entre territoires sont fortes,
911 tant sur les contenus de formation que sur les modalités concrètes de mise en place des masters en
912 alternance, ou que sur la prise en compte des parcours spécifiques (étudiant·es déjà titulaires d'un
913 master par exemple).

914 Pour les enseignant·es du privé les Instituts privés et les ISFEC ont désormais le monopole de la
915 2^{ème} année de Master en alternance. La mise en place du master MEEF (Métiers de l'Enseignement,
916 de l'Éducation et de la Formation) au sein des Universités Catholiques ou des ISFEC engendre une
917 inégalité de traitement privé public inacceptable. Le principe de liberté de conscience est en outre
918 en danger puisque certains enseignements dispensés dans ces instituts privés posent question.

919 En ce qui concerne la formation continue, ce droit à la formation professionnelle est reconnu dans le
920 code du travail (L6314-1) et doit permettre « [...] *de progresser au cours de sa vie professionnelle*
921 *d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie*
922 *prévisibles [...]* ». Rares pourtant sont les salarié·es qui ont progressé d'au-moins un niveau (passer
923 de niveau Bac à Bac + 3 par exemple) grâce à la formation professionnelle.

924 Nombreux, méconnus et souvent imbriqués, les dispositifs de formation actuels se déclinent de
925 façon différente selon les « statuts » mais, au final, sont assez similaires dans la pratique.

926 Ainsi, trop souvent, leur application est contingentée et les formations sont dévoyées : le Droit
927 Individuel à la Formation, est mis à contribution pour financer des VAE, des préparations au
928 concours ou des périodes de professionnalisation.

929 La formation est essentiellement axée sur la formation initiale ou initiale continuée (stage) des
930 enseignant·es et elle ne permet pas la **reconversion** des personnels.

931 Les enseignant·es du privé ne sont bien souvent plus convoqué·es aux réunions organisés par les
932 inspecteurs, ce qui pose de véritables difficultés pédagogiques.

933 Le DIF, remplacé aujourd'hui par le CPF n'est pas contrôlé et n'est ni suivi, ni activé. Les agents ne
934 sont pas informés de leur droit. Il n'est même pas mis en place au Ministère de l'Agriculture. La VAE
935 est sous-utilisée et les congés formation contingentés. Au ministère de l'Agriculture les CIF ne sont
936 pas financés. Les validations de formation sont sujettes à des priorités de branches, les frais
937 (déplacement, hébergement) sont partiellement remboursés.

938 Les contributions sont en baisse sensible : contribution unique (au lieu de 3 actuellement) allant de
939 0,55 % (pour - de 10 salarié·es) à 1 % (plus de 50) de la masse salariale, dont une partie sera
940 mutualisée.

941 Un entretien professionnel avec l'employeur est obligatoire, tous les deux ans notamment sur la
942 qualification et l'emploi.

943 Le Congé Individuel de Formation est fragilisé par une collecte unique par les OPCO qui affaiblit le
944 caractère interprofessionnel du CIF et met en danger les équilibres financiers des FONGECIF.

945 En outre, le plan de formation, dont l'avenir est menacé, est bien souvent sous le contrôle des
946 directions d'OGEC. Sa lecture au CSE ne permet pas un véritable contrôle et il est souvent détourné
947 au profit des enseignant·es de droit public.

948 Le PAF (Plan Académique de Formation) n'est que rarement ouvert aux enseignant·es pourtant
949 agents publics.

950 FORMIRIS, en charge de la formation des enseignant·es, utilise une grande partie des fonds qui lui
951 sont confiés par le Ministère pour ses dépenses de fonctionnement.

952 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**

953 · L'ensemble des personnels intervenant dans l'Éducation Nationale fait partie d'une
954 communauté éducative qui n'a de sens réel que si tous ses acteur·ric·es participent
955 activement au projet éducatif. La formation doit contribuer à la construction d'une équipe
956 éducative et dans cet objectif, l'ensemble des personnels doit être formé dans un même lieu
957 avec des formations communes.

958 · La formation est un enjeu de la qualité du système éducatif : elle doit permettre le
959 développement et l'amélioration du service public.

960 · Les enseignant·es, agents publics, doivent être formé·es avec leurs collègues du public :
961 cela passe par la disparition de FORMIRIS et l'ouverture effective du PAF aux
962 enseignant·es, dont l'offre de formation doit être augmentée .

963 · La formation des personnels de droit privé doit être un outil d'amélioration de leurs
964 qualifications (et donc de leur salaire), de respiration ou de reconversion. Cela ne peut pas
965 être une injonction de l'employeur qui décide du moment et du contenu de la formation.

966 **CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR**

967 · Permettre aux enseignant·es du privé de se former avec ceux du public.

968 · Revenir pour la formation initiale des enseignant·es au niveau II (licence) comme base du
969 recrutement.

970 · Contrôler réellement l'utilisation des fonds publics alloués à Formiris.

971 · Garantir le remboursement effectif de tous les « frais annexes » des personnels en
972 formation (hébergement, transport).

973 · Permettre que le CPF (ex DIF) soit utilisé selon les envies et les besoins des personnels
974 avec prise en charge de tous les frais.

975 · Faire en sorte que la formation continue puisse représenter 10 % du temps professionnel,
976 soit 4 années sur une carrière.

Repères revendicatifs « Non-Titulaires »

977 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI - CONSTATS**

978 Le recours aux non-titulaires, personnels précaires, est aujourd'hui institué comme un élément
979 majeur de la gestion des personnels par les ministères (Éducation Nationale et de l'Agriculture).
980 Cette dégradation est le résultat de décisions politiques pour satisfaire le libéralisme économique.

981 Cette précarité s'est installée durablement dans l'enseignement privé sous-contrat, où 20% des nos
982 collègues sont des précaires.

983 Cette précarité se traduit par :

984 · Une rémunération scandaleusement faible, inférieure à celle des contractuel·les du public.

985 · Des services souvent à temps incomplet ou sur plusieurs établissements (engendrant, de
986 fait, des frais de déplacement qui grèvent leur budget).

987 · Une situation anxiogène quant à l'obtention ou non d'un poste à la rentrée suivante, du lieu
988 d'affectation et de la quotité horaire.

989 · Une pression hiérarchique qui ne permet pas d'assurer sereinement les missions, et conduit
990 souvent à ne pas pouvoir refuser des demandes des directions, même si elles ne relèvent
991 pas d'obligations réglementaires de service.

992 · Une difficulté à concilier vie de famille, travail et préparation d'un concours (interne ou
993 externe) pour justement sortir de cette précarité. Malgré différents plans de résorption de la
994 précarité, ceux-ci n'ont pas permis d'y arriver.

995 · Des concours, particulièrement les concours internes privilégiés par les maître·sses
996 délégué·es, pour lesquels tous les postes ne sont pas pourvus (entre 8 et 10% ces

997 dernières années). Les collègues recalés sont très souvent repris à la rentrée, mais toujours
998 avec leur statut précaire... « Bon-nes pour enseigner, pas pour être titularisé-es ! »
999 • Le CDI est une arnaque et un miroir aux alouettes car sans aucun rapport avec le CDI de
1000 droit privé. Les maître·sses n'ont qu'une priorité de réemploi en toute fin de mouvement,
1001 pour un contrat d'au moins une heure, n'importe où dans l'académie, sans pouvoir
1002 compléter leur rémunération avec l'Allocation Retour à l'Emploi, ARE (alors que les
1003 maître·sses délégué·es en CDD qui obtiennent un poste avec une quotité horaire inférieure
1004 à celle qu'ils ou elles avaient précédemment peuvent compléter leur rémunération avec
1005 l'ARE). Par ailleurs, ces maître·sses ne peuvent pas prétendre à la rupture conventionnelle.

CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT

1006 La CGT Enseignement Privé revendique l'augmentation du nombre de postes aux concours, que
1007 tous les postes soient effectivement pourvus (car ils ont été budgétés).
1008 Pour les maître·sses délégué·es, nous revendiquons une rémunération à temps complet sur un
1009 service incluant un temps de formation de qualité, sur temps de travail et adapté aux personnels.
1010 Nous demandons la réelle prise en compte, pour le reclassement, des années d'activité
1011 professionnelle dans le privé et de la totalité des années en tant qu'agent·e public·que,
1012 indépendamment de la durée d'interruption entre deux contrats.
1013 En attendant la titularisation, nous revendiquons la transformation du CDI en véritable contrat avec
1014 des garanties pour les maître·sses en terme de formation, de rémunération, de priorité d'emploi et
1015 de sécurité. L'accès au CDI doit se faire en prenant compte de toute la carrière du salarié·e, sans
1016 contrainte sur la durée d'interruption.
1017 Les maître·sses délégué·es doivent pouvoir compléter leur rémunération avec l'ARE en cas de
1018 réduction de leur quotité horaire de service.
1019 Les maître·sses délégué·es en CDI doivent pouvoir bénéficier, s'ils ou elles le souhaitent, de la
1020 rupture conventionnelle.
1021 Nous demandons une réelle portabilité du CDI pour les maître·sses du privé lorsqu'ils ou elles
1022 changent d'académie, ainsi qu'entre le public et le privé et entre les différents ministères en cas de
1023 changement.
1024
1025

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

1026 • Nous revendiquons la titularisation immédiate de tous les précaires en poste, sans condition
1027 de concours ni de nationalité.
1028
1029 • En attendant,
1030 ○ Une véritable prise en compte de l'ancienneté pour les reclassements.
1031 ○ Un véritable plan de résorption de la précarité, permettant par exemple aux
1032 maître·sses en CDI, l'accès à un contrat définitif, après une inspection, et l'accès à
1033 l'échelle de rémunération des certifié·es, PLP, PEPS ou professeur·es des écoles.

Repères revendicatifs « Salaire – déroulement de carrière »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

1034 Le salaire comprend 2 éléments : le salaire direct versé à chaque salarié·e et le salaire socialisé qui
1035 traduit le caractère collectif de la relation de travail et permet le financement de notre système social.
1036 Pour les personnels de droit public, le statut est basé sur le principe de carrière et le salaire est
1037 directement lié à cette notion. Pour les personnels du privé leur carrière est conditionnée par un
1038 système de classification directement sous la main du patronat.
1039 Le point d'indice de la Fonction Publique était gelé depuis 2010, sa réévaluation en 2022 (+3,5%)
1040 n'a même pas rattrapé l'inflation ; les changements d'échelon ne servent qu'à rattraper un pouvoir
1041 d'achat en régression. Les salaires d'entrée dans le métier représentent des SMIC à peine
1042 revalorisés.
1043 Les promesses d'un salaire d'entrée de métier et les revalorisations des « milieux de carrière » (10
1044 ans d'ancienneté) n'ont que pour effet de tasser les salaires vers le bas avec peu d'évolution entre
1045 les échelons.
1046

- 1047 Pour les salarié-es de droit privé, leurs salaires sont désormais désindexés du point de la Fonction
1048 Publique et la revalorisation des salaires ne suit pas l'évolution du coût de la vie.
- 1049 Dans le salaire, la part fixe a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés :
- 1050 · Pour les personnels de droit public : développement des primes et indemnités, multiplication
1051 des heures supplémentaires au détriment des heures postes.
- 1052 · Pour les personnels de droit privé, le salaire de base et, à minima, les degrés
1053 complémentaires sont estimés par le seul chef d'établissement.
- 1054 Cette individualisation des salaires s'exerce sur l'ensemble des carrières : pour les agents publics
1055 l'avancement est directement lié aux rendez-vous de carrière (PPCR) et dans le privé les entretiens
1056 tri-annuels sont un leurre, l'ancienneté, la formation, l'implication ne sont pas reconnues.
- 1057 L'explosion des CDD et l'utilisation du temps partiel deviennent la règle. La précarité sociale va de
1058 pair avec la précarité de l'emploi. Les temps partiels non choisis ne peuvent être complétés,
1059 contrairement à ce que dit la loi.
- 1060 Que ce soit dans le privé ou dans le public, on observe un recours massif aux contrats aidés. Le
1061 recours massif aux MA, a créé de nouveaux soutiers dans le service d'éducation, maintenus dans
1062 une précarité sans avenir.
- 1063 Le SMIC n'est plus le salaire minimum réel.

CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT

- 1064 · Le salaire doit être la juste rémunération du travail et permettre à chaque salarié-e de
1065 s'épanouir par l'élévation de son niveau de vie. Tout salaire doit correspondre à l'évolution
1066 de la productivité et à la contribution des salarié-es à la création des richesses. Moins de
1067 dividendes plus de salaires.
- 1068 · Le droit à un travail stable sous statut pour tous, à temps plein ou à temps partiel choisi et
1069 qualifié.
- 1070 · Au bout d'une carrière, chaque salarié-e doit au minimum avoir obtenu le doublement de
1071 son salaire.
- 1072 · L'abandon de toute rémunération au mérite source d'inégalité et favorisant le clientélisme et
1073 l'arbitraire de l'encadrement.
- 1074 · L'application stricte du principe « à travail identique, salaire égal ».
- 1075 · La contractualisation définitive sans condition de concours ni de nationalité des
1076 suppléant-es déjà en poste.

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

- 1077
- 1078 · Réévaluer les salaires par un rattrapage immédiat de 400 euros (80 points d'indice pour la
1079 fonction publique). Instaurer un SMIC à 2000 euros bruts en le répercutant sur tous les
1080 niveaux de la grille.
- 1081 · Mettre en place, dans le privé comme dans le public, de véritables négociations salariales
1082 annuelles de branche.
- 1083 · Revenir à la notion de métier pour les agents du privé, le CDI devant rester la règle.
- 1084 · Assurer une amplitude de 1 à 2 entre le traitement de début de carrière et le dernier salaire.
- 1085 · Fondre 50 % des heures supplémentaires en heures poste.
- 1086 · Supprimer les primes et intégrer les primes à caractère de complément salarial dans le
1087 traitement brut.
- 1088 · Supprimer la hors-classe et la classe exceptionnelle pour les intégrer dans les échelles
1089 indiciaires et à terme fusionner les grilles dans une grille indiciaire unique.
- 1090 · Garantir un déroulement de carrière commun à tous les personnels fondé sur l'âge et
1091 l'ancienneté.
- 1092 · Assurer un salaire d'entrée dans le métier équivalent à 2 fois le SMIC ce qui était le cas des
1093 années 1980.

Repères revendicatifs « salaire droit privé EPNL »

1094 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS**

1095 Avant toute chose, il est important pour nous d'avoir une image précise de l'état des salaires dans la
 1096 branche et de les relier à des indicateurs concrets de niveau de vie.

1097 Quelques indicateurs :

1098 • **Seuil de pauvreté** : Le seuil de pauvreté est fixé par convention à 60 % du niveau de vie
 1099 médian de la population. En 2021, il correspond à un revenu disponible de 1 102 euros par
 1100 mois pour une personne vivant seule soit un salaire de **1 413€ brut**.

1101 • **SMIC** : Le SMIC mensuel brut est de **1 709,28 € brut** au 1^{er} janvier 2023.

1102 • **Revenu minimum descend** : En 2014, l'Observatoire National de la Pauvreté et de
 1103 l'Exclusion Sociale, ONPES, menait une étude pour calculer les revenus minimums décents
 1104 pour "une participation effective à la vie sociale ». Pour une personne seule ce montant
 1105 variait entre 1424-1575€ net selon le type de logement, social ou privé. Si on y ajoute
 1106 l'inflation depuis 2014, 7.4% de janvier 2014 à janvier 2022, on est entre 1529-1691€ net.
 1107 En salaire brut entre 1960-2168 €.

1108 • Les salaires dans la branche à partir du rapport économique et social 2022 : la
 1109 rémunération moyenne est de 1 446€ brut mensuel bien en dessous du SMIC à temps plein
 1110 et très proche du seuil de pauvreté.

1111 • 45% des salaires sont inférieurs au seuil de pauvreté pour une personne seule. Cela
 1112 représente environ 46 000 employé·es.

1113 • 51% des salaires sont inférieurs au SMIC à temps plein, soit environ 55 000 employé·es.

1114 • Enfin 84% des salaires sont sous le revenu minimum décent pour une personne seule soit
 1115 environ 84 000 des 98 000 employé·es de la branche.

1116 Presque 1 salarié·e sur 2 a un salaire sous le seuil de pauvreté, c'est dramatique ! Concrètement ce
 1117 sont des dizaines de milliers de foyers peinant à subvenir à leurs besoins. Nous prenons aussi la
 1118 peine de rappeler les articles ci-dessous des statuts de l'enseignement catholique.

1119 « Une école particulièrement attentive aux pauvres et aux faibles

1120 art. 38 L'école catholique est une école pour tous. Elle porte une attention plus particulière à toutes
 1121 les formes de pauvreté. « Née du désir d'offrir à tous, surtout aux plus pauvres et aux marginaux, la
 1122 possibilité d'une instruction, d'un début de travail et d'une formation humaine et chrétienne, elle doit
 1123 pouvoir trouver dans le contexte des anciennes et nouvelles pauvretés cette synthèse originale de
 1124 passion et d'amour éducatif, expression de l'amour du Christ pour les pauvres, les petits, pour
 1125 toutes les multitudes à la recherche de la vérité.

1126 art. 39 Cette attention aux pauvres, aux faibles et aux petites commandes à l'école catholique, dans
 1127 l'ensemble de ses composantes, une générosité effective et une inventivité pédagogique
 1128 constante. »

1129 On doit avoir pour ambition d'éradiquer la pauvreté dans notre branche.

1130 Payer des salaires offrant des conditions de vie descentes c'est aussi la garantie de garder des
 1131 salarié·es compétent·es et expérimenté·es. Les salarié·es avec moins de 5 ans d'ancienneté sont
 1132 presque majoritaires dans la branche. Au bout de quelques mois ou de quelques années, beaucoup
 1133 se rendent compte que même avec un complément de Pôle Emploi ou des aides sociales, cela n'est
 1134 pas viable. On ne vit pas des aides, mais de son salaire. À chaque fois on y perd des compétences
 1135 et de l'expérience et cela rend la gestion des ressources humaines de plus en plus compliquée pour
 1136 les OGE.

1137 Nous disposons seulement de 4 strates et ce n'est pas suffisant pour reconnaître la qualification de
 1138 chaque titre des 7 niveaux. Certains titres de niveaux sont regroupés dans une même strate ou
 1139 apparaissent dans plusieurs.

1140 Les salaires minimums de chaque strate sont insuffisants pour reconnaître la qualification des
 1141 niveaux évoqués. De plus, la différence entre la strate 1 et 2 n'est plus que de 15 points, c'est
 1142 insignifiant pour reconnaître une différence de qualification.

- 1144 · Strate 1 : 1085 pts soit actuellement 0,99 SMIC. Dans cette strate, on retrouve en réalité
1145 des métiers nécessitant un titre de niveau 3, CAP/BEP. Les ATSEM et AVS y figurent
1146 notamment et ce n'est pas sans lien avec le fait que ce soit un métier réalisé très
1147 majoritairement par des femmes. En 2010, on était à 1,03 SMIC. On a perdu 4% par rapport
1148 au SMIC, et depuis on a été majoritairement inférieur au SMIC à chacune de ces
1149 revalorisations.
- 1150 · Strate 2 : 1100 pts soit actuellement 1.01 SMIC pour des titres de niveaux 3 et 4, 0.02 de
1151 différence avec la strate 1. La différence entre la strate 1 et 2 n'est plus que de 15 points,
1152 c'est insignifiant pour reconnaître une différence de qualification. En 2010, on était à 1,08
1153 SMIC. On a perdu 7 % par rapport au SMIC, la différence entre la strate 1 et 2 était de 50
1154 points.
- 1155 · Strate 3 : 1200 pts soit 1.10 SMIC pour des titres de niveaux 5 et 6. En 2010, on était à 1,23
1156 SMIC. On a perdu 13 % par rapport au SMIC.
- 1157 · Strate 4 : 1400 pts soit 1.28 SMIC pour des titres de niveaux 6 et plus. En 2010, on était à
1158 1,44 SMIC. On a perdu 14 % par rapport au SMIC.
1159

1160 Pour les grilles de la strate 1 et 2 l'évolution permise par les degrés varie d'un nombre de degrés à
1161 l'autre et parfois de façon insignifiante, 2 points supplémentaires entre degré 8 et 9 en strate 1 !

1162 En strate 1 et 2 respectivement la moitié et un quart des salarié·es ne voient pas leur degré évoluer.
1163 De plus, ils sont bloqués au minimum de la grille, cela concerne un tiers des salarié·es de la
1164 branche. C'est frappant si on observe la répartition en strate et degré, c'est très injuste en
1165 comparaison des autres strates et cela vient toucher les plus pauvres. Le système de critère
1166 classant ne garantit absolument pas une évolution de salaire d'autant plus que l'écart entre deux
1167 nombres de degrés peut être très faible comme vue plus haut.

1168 Seuls deux mécanismes garantissent une évolution salariale dans la convention : les points relatifs
1169 à l'ancienneté et les 15 points obligatoires suite à l'analyse triennale de la classification.

1170 Pour chaque minimum de grille, avec 40 ans d'ancienneté l'évolution suivante est garantie par la
1171 convention:

1172 · Strate 1 : de 1085 pts à 1520 pts soit x1.40

1173 · Strate 2 : de 1100 pts à 1495 pts soit x1.36

1174 · Strate 3 : de 1200 pts à 1590 pts soit x1.33

1175 · Strate 4 : de 1400 pts à 1785 pts soit x1.28

1176 Du fait de la différence de la valeur des points liés à l'ancienneté, le salaire d'un·e salarié·e strate 1
1177 degré 4 dépasse celui d'un·e salarié·e strate 2 degré 5 au bout de 15 ans d'ancienneté et ensuite
1178 l'écart ne fait qu'augmenter. La différence entre la strate 1 et 2 n'a plus de sens, les différences de
1179 qualifications ne sont plus reconnues.

1180 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**

1181 Notre revendication s'articule autour de trois principes : un salaire descend, une reconnaissance des
1182 qualifications et une véritable évolution de carrière.

1183 Un SMIC à 2 000€ BRUT pour 32 heures.

1184 Des salaires minimums pour chaque titre de niveau :

1185 · Non-diplômé·e: le SMIC ; Sans diplôme, après un an de travail au maximum, la·le salarié·e
1186 est considéré·e comme qualifié·e.

1187 · Niveau 3 BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC ; 2 400 € brut.

1188 · Niveau 4 BAC (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC ; 2 800 € brut

1189 · Niveau 5 BTS / DUT (BAC + 2) : 1,6 fois le SMIC ; 3 200 € brut

1190 · Niveau 6 Licence LMD/licence professionnelle (BAC + 3) : 1,8 fois le SMIC ; 3 600 € brut

1191 · Niveau 7 Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC ; 4 000 € brut

1192 · Niveau 8 Doctorat (BAC + 8) : 2,3 fois le SMIC ; 4 600 € brut

	Salaire minimum garantie dans la strate	Revendication de la CGT
Strate 1 Aucun	1699 € bruts	2000 € bruts
Strate 2 Niveau 3 BEP / CAP, Niveau 4 BAC	1722€ bruts	2400-2800 € bruts
Strate 3, Niveau 5 BTS / DUT (BAC + 2), Niveau 6 Licence (BAC + 3)	1879 € bruts	3200-3600 € bruts
Strate 4, Niveau 6 Licence (BAC + 3) et plus	2192 € bruts	3600€-4000 € bruts

1193 Au bout de 30 ans de travail, chaque salarié-e doit, au minimum, avoir obtenu le doublement, à «
1194 valeur monétaire constante », de son salaire d'embauche.
1195 On devrait donc au minimum avoir 7 strates avec chacune un salaire minimum au-dessus du SMIC.
1196 Celui-ci n'étant envisagé que pour les salarié-es sans diplôme ni expérience lors de leur première
1197 année de contrat.

1198 **CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR**

1199 L'état des rémunérations dans la branche est très éloigné des revendications générales de la CGT,
1200 une première étape acceptable pour nous serait déjà de garantir des écarts au SMIC significatif en
1201 fonction des qualifications évoquées dans la description des strates et que le changement du
1202 nombre de degrés entraîne une réelle augmentation de points de façon uniforme dans toutes les
1203 grilles. Le système de degrés ne nous convient absolument pas, l'arbitraire règne, la situation le
1204 montre, cependant un changement nécessiterait de revoir toute l'architecture des rémunérations
1205 dans la convention, une première étape acceptable pour nous serait de revoir les points liés à
1206 l'ancienneté et l'analyse triennale de la classification afin de garantir une meilleure évolution des
1207 salaires.

1208 Afin de garantir, de reconnaître convenablement les qualifications avec des écarts significatifs entre
1209 les strates, il faut revoir le début de chaque grille. La valeur des degrés en strate 1 et 2 doit aussi
1210 être revue pour revenir à quelque chose d'uniforme et reconnaître convenablement les
1211 compétences acquises.

- 1212 · **Strate 1** : reconnaître le niveau de titre 3, BEP/CAP, nous proposons **1200 pts** (1,1 SMIC)
1213 pour le début de la grille et l'uniformisation de **la valeur d'un degré à 30 pts**.
- 1214 · **Strate 2** : titre 3 et 4, BEP/CAP et BAC, nous proposons **1300 pts** (1,2 SMIC) pour le début
1215 de la grille et l'uniformisation de **la valeur d'un degré à 30 pts**.
- 1216 · **Strate 3** : entre titre 5 et 6, bac + 2 et bac + 3 nous proposons **1400 pts** (1,3 SMIC) pour le
1217 début de la grille.
- 1218 · **Strate 4** : entre titre 6 et plus, BAC + 3 et au-delà, nous proposons **1500 pts** (1,4 SMIC)
1219 pour le début de la grille.

1220 Garantir à un-e salarié-e de la branche de voir son salaire d'embauche multiplié au moins par une
1221 fois et demie au bout d'une carrière complète.

- 1222 · 10 points par années d'ancienneté dès la 2ème année pour toutes les salarié-es .
- 1223 · 20 points obligatoires suite à l'analyse triennale de la classification.
- 1224 · Strate 1 : de 1200 pts à 1860 pts soit x1.5
- 1225 · Strate 2 : de 1300 pts à 1960 pts soit x1.5
- 1226 · Strate 3 : de 1500 pts à 2060 pts soit x1.5
- 1227 · Strate 4 : de 1600 pts à 2160 pts soit x1.4

1228 Cette augmentation des points liée à l'ancienneté et à l'analyse triennale de la classification pourrait
1229 se faire sur 5 ans à raison d'un point par an.

- 1230 · Point lié à l'ancienneté pour toutes les strates dès la deuxième année.

Au 1^{er} septembre 2022	6 pts
Au 1^{er} septembre 2022	7 pts
Au 1^{er} septembre 2022	8 pts
Au 1^{er} septembre 2022	9 pts
Au 1^{er} septembre 2022	10 pts

1231 · Points obligatoires suite à l'analyse triennale de la classification

Au 1^{er} septembre 2022	16 pts
Au 1^{er} septembre 2022	17 pts
Au 1^{er} septembre 2022	18 pts
Au 1^{er} septembre 2022	19 pts
Au 1^{er} septembre 2022	20 pts

Repères revendicatifs « enseignement agricole »

1232 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS**

1233 Pour les tenants du capitalisme et de sa logique de concurrence, l'école a toujours eu un double
1234 rôle : préparer des salarié-es dociles et corvéables et transmettre les valeurs d'une société régie par
1235 une économie capitaliste maximisant les profits du marché ; efficacité, rationalité, production,
1236 produisant des inégalités.

1237
1238 L'enseignement professionnel agricole doit avoir pour mission d'amener tous les élèves sans
1239 distinction à l'obtention d'une formation qualifiante et diplômante et être une orientation d'excellence
1240 pour les élèves et cela également.

1241
1242 L'excellence se situe aussi dans la richesse des contenus spécifiques à l'agricole : Education
1243 Socioculturelle, éducation à la santé, projets, formation en alternance adaptée, informatique et à leur
1244 mise en œuvre : dédoublements, formes d'évaluations variées, contrôle continu associé à des
1245 épreuves terminales nationales.

1246
1247 Cet enseignement et son projet initial ont été régulièrement dévoyés par les gouvernements
1248 successifs afin de réaliser des économies budgétaires avec en point de mire, le passage de
1249 l'enseignement initial à l'apprentissage en sous-traitant la formation des jeunes du lycée
1250 professionnel agricole aux régions et aux entreprises.

1251 L'enseignement agricole privé a toujours été considéré par les décideurs comme un laboratoire de
1252 réformes engendrant un statut des enseignants largement inférieur à celui des enseignants du
1253 public ou relevant du MEN : entrée dans le métier et classification, horaires et annualisation,
1254 mouvement et reconversion, absence de formation ...

1255
1256 Les salarié-es du privé ne sont pas épargné-es et leurs droits sociaux s'alignent progressivement
1257 sur le minimum – code du travail - et les directives de l'enseignement catholique avec des salaires
1258 de misère.

1259 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**

1260 Le lycée professionnel agricole doit avoir pour mission la réussite de tous les élèves dans le cadre
1261 d'une formation citoyenne. Il doit permettre l'acquisition de diplômes professionnels nationaux de
1262 niveau 3 à 5 permettant l'intégration dans le monde du travail et la poursuite des études.

1263 Cette acquisition doit se faire en respectant une équité stricte entre les élèves et qui passe par une
1264 harmonisation réelle des contrôles continus et le maintien d'épreuves nationales.

1265
1266 La CGT Enseignement Privé exige des contenus de qualité dans les enseignements généraux et
1267 professionnels. Ces contenus doivent permettre de former des citoyens pourvus d'esprit critique et
1268 de capacité à prendre des décisions, en toute autonomie et sens des responsabilités. Elle doit
1269 permettre à chaque apprenant de réaliser son parcours de formation en l'individualisant et en lui
1270 permettant des passerelles adaptées vers d'autres filières. Les seuils de dédoublements doivent
1271 être revus et respectés. Les CCF doivent être reconnus comme temps de travail. Par ailleurs il est
1272 impératif que toute la charge de travail liée à l'évaluation soit rémunérée à sa juste valeur et, à
1273 minimum, à parité avec les autres familles d'enseignements.

1274 La mise en place des Périodes de Formation en Milieu Professionnel ne doit pas dériver vers une
1275 alternance déguisée et la mixité des publics doit être refusée. Elle met à mal les
1276 enseignants/formateurs. Cette dérive vers la mixité a pour seul but de faire des économies
1277 budgétaires.

1278 Le statut des enseignants doit être, a minima, aligné avec celui de leurs collègues du MEN et/ou du
1279 public. Nous demandons le passage à 32 h et donc 16 h de face à face. Nous demandons la
1280 validation des années d'études supérieures dans le calcul de la retraite.

1281

1282 Les droits des salarié·es de droit privé doivent être revus :

- 1283 · Un minimum salarial à 2 000 € BRUT pour 32 heures ;
- 1284 · Un temps de travail à 1 296 h pour tous ;
- 1285 · La suppression des CDD d'usage ;
- 1286 · Des évolutions de carrière avec doublement du salaire initial ;
- 1287 Un temps de préparation pour les formateurs comme pour les enseignants et des statuts
1288 unifiés.

1289

1290 Nous revendiquons un véritable statut à temps plein pour les personnels accompagnant les élèves à
1291 besoin particulier.

1292

1293 Nous revendiquons aussi un véritable accès à la formation des personnels et en toute
1294 indépendance des fédérations employeurs.

1295

CONCRETEMENT DES MOYENS POUR Y PARVENIR

1296

En interne

1297

Notre syndicat se doit d'être présent dans l'agricole sur tous ses territoires afin de :

1298

- Suivre de façon efficace les agent·es dans leurs difficultés mais aussi dans leurs reconversions et
1299 /ou demandes diverses, agent·es de droit public comme de droit privé ;

1300

- Aider les agent·es à surmonter les difficultés générées par le MASA sur divers plans : Baisse de
1301 DGH, retard de paiements, non reclassements, surprotection des Directeurs nommés par le CNEAP
1302 (équipes fragilisées, non soutenues) ;

1303

- Être présent dans un maximum de CSE.

1304

1305

Il convient de mutualiser davantage avec les collègues du public et du MEN les revendications, les
1306 communiqués communs, les actions militantes.

1307

1308

En externe

1309

Nous devons renforcer avec les autres instances de notre champ syndical (MFR, CGT agri, CGT EP
1310 MEN, UNSEN) :

1311

- Notre détermination à faire bouger les lignes y compris par la voie juridique ;

1312

- Notre volonté de réclamer les mêmes conditions de travail que les agent·es du public ;

1313

- Notre volonté d'obtenir le mieux disant de chaque convention de branches ;

1314

- Notre détermination à mettre en place des conditions de travail, des possibilités d'évolution de
1315 carrière dignes (reconversion, mouvement passerelles ...) ;

1316

1317

Enfin, nous devons confirmer notre représentation au sein du et de la CCM et surtout dans la
1318 branche des personnels de droit privé. Pour cela, il faut accentuer notre présence et notre influence
1319 dans un maximum d'établissements.

1320

1321

Sigles :

1322

EPNL : Enseignement Privé Non Lucratif

1323

PFMP : Périodes de Formation en Milieu Professionnel

1324

MASA : Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire

1325

MEN : Ministère de l'Éducation Nationale

1326

CCM : Comité Consultatif Ministériel

1327

CCM : Commission Consultative Mixte

1328

**UNSEN : Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale affiliée à la Confédération
1329 Générale du Travail**

1330 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS**

1331 L'école inclusive s'est construite sans moyen. L'accompagnement des élèves ou personnels en
1332 situation de handicap est actuellement un véritable laboratoire de la précarité. Les gouvernements,
1333 depuis 2005, pour des raisons idéologiques et budgétaires, instrumentalisent le handicap et « l'école
1334 inclusive » en réduisant la question des « difficultés scolaires » à des réponses « médicalisées ».

1335 Dans les d'établissements privés sous-contrat d'association, l'accompagnement des élèves en
1336 situation de handicap est confié soit à :

1337 · des AVS (minoritairement), notamment dans l'Enseignement agricole. Les conditions
1338 d'exercice de ce métier de droit privé se dégradent régulièrement (statuts précaires
1339 successifs, conditions de travail moins disantes au long des modifications dans la
1340 convention collective ...)

1341 · des AESH (majoritairement) agent·es du public dans l'Education Nationale.

1342 AESH comme AVS sont soumis·es à des conditions de vie et de travail extrêmement précaires. Ces
1343 emplois d'Accompagnant·es sont très majoritairement pourvus par des femmes et à temps
1344 incomplet, rémunéré au SMIC, d'où une rémunération moyenne de 850 € pour les AESH. Nombre
1345 d'entre-elles doivent donc cumuler un deuxième emploi pour arriver à une rémunération viable ou se
1346 retrouvent dépendant·es de leur conjoint·e ou des aides sociales.

1347 Les AESH dépendent généralement d'un PIAL qui peut être interdegré (1^{er} et 2nd degré) inter-réseau
1348 (public et privé) ou non. La généralisation de ces Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés n'a
1349 pour but que d'imposer une flexibilité dans un objectif purement comptable.

1350 Cette mise en place des PIAL ainsi que l'augmentation du nombre d'élèves par AESH ont clairement
1351 entraîné une précarisation du métier et fortement dégradé les conditions de travail et
1352 d'accompagnement. Les AESH peuvent se retrouver déplacé·es du jour au lendemain d'un
1353 établissement à l'autre sans prise en compte du travail déjà mis en place avec leurs élèves. La
1354 multiplication des accompagnements, couplée à une mutualisation accrue, dégrade la qualité de
1355 l'accompagnement pour les élèves et entraîne une perte de sens du métier pour les AESH.

1356 Le travail invisible des AESH n'est pas pris en compte, les formations sont insuffisantes et
1357 correspondent rarement aux besoins exprimés par les AESH elles-mêmes en termes de contenu,
1358 d'accès et de temporalité.

1359

1360 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**

1361 La CGT Enseignement Privé revendique un vrai statut de fonctionnaire catégorie B pour ces
1362 personnels AVS/AESH, avec titularisation de tous les personnels en poste, sans condition de
1363 concours, de diplôme ou de nationalité.

1364 Concernant la rémunération, la CGT Enseignement Privé revendique un salaire de début de carrière
1365 à 1.4 fois le SMIC.

1366 Sur le temps de travail, nous revendiquons un temps plein AESH à 24 h côte-à-côte élève et donc la
1367 fin des temps partiels imposés. Ce temps plein comprend les 24 h côte-à-côte élève ainsi que les
1368 heures de concertation, de préparation, de formation.

1369 Nous demandons la cessation des accompagnements mutualisés, l'accompagnement individualisé
1370 doit être la norme.

1371 **CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR PARVENIR A LA RECONNAISSANCE A PART**
1372 **ENTIERE DE CE METIER D'AESH**

1373 Nous demandons

1374 · Un employeur unique (rectorat) et des moyens administratifs notamment via des
1375 embauches supplémentaires dans les rectorats afin d'être à la hauteur des nécessités de
1376 gestion liées aux AESH (2^e corps de l'Education Nationale en nombre).

1377 · Le contrôle accru des conditions de travail dans l'enseignement privé sous contrat pour
1378 veiller à ce que les AESH y disposent de leurs droits pleins et entiers (strict respect du cadre
1379 de leurs missions, de leur temps de travail...) : les AESH n'ont pas vocation à remplacer à
1380 bas coût les enseignant·es ou personnels de droit privé en nombre insuffisant.

1381 · La suppression des PIAL et de la politique excessive de mutualisation de
1382 l'accompagnement, préjudiciables aux accompagnant·es et aux besoins réels des élèves.

1383 · Le recrutement des AESH qui manquent pour permettre à tous et toutes les élèves en
1384 situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement correspondant pleinement à

- 1385 leurs besoins. Pour cela, il faut une revalorisation immédiate des rémunérations pour pallier
1386 le manque d'attractivité du métier.
- 1387 · La révision immédiate de la grille de salaire pour le respect d'un écart de 10 points entre
 - 1388 échelons et à court terme l'instauration d'un écart de 30 points entre échelons.
 - 1389 · La prise en charge de tous les déplacements et la revalorisation des indemnités
 - 1390 kilométriques.
 - 1391 · Le droit aux primes EREA, ULIS, d'équipement ; des primes REP et REP+ à hauteur des
 - 1392 autres personnels de l'Education Nationale
 - 1393 · L'accès à une formation initiale et continue qualifiante à la hauteur des missions.

Repères revendicatifs « Premier Degré »

- 1394 Le premier degré est à bout de souffle : salaires qui stagnent et ne suivent pas l'inflation, conditions
1395 de travail dégradées, classes surchargées, tâches administratives chronophages et inutiles.
1396 L'ensemble conduit à une perte de sens des métiers des écoles maternelles et primaires. Les
1397 gouvernements successifs empilent leurs réformes et la situation ne fait qu'empirer. Pire : nos
1398 tutelles confessionnelles (essentiellement catholiques) ou laïques (IME-ITEP, Diwan...) s'en
1399 satisfont, voire initient ces dégradations et les accompagnent sans sourciller.
- 1400 Professeur·es des écoles (91% de femmes), AESH comme salarié·es de droit privé en charge de
1401 l'entretien, de la restauration, du périscolaire et des écoles maternelles (ASEM), les personnels qui
1402 interviennent dans les écoles sont essentiellement des femmes. Tou·tes ont constitué les premières
1403 lignes pendant la crise Covid mais pâtissent pour autant d'une dévalorisation constante au sein de
1404 la société. Ils·elle souffrent de ce manque de reconnaissance. Prendre en charge, éduquer, instruire
1405 des enfants est essentiel et exige des compétences multiples caractéristiques des métiers du soin et
1406 du lien.
- 1407 Les conséquences sont dramatiques tant pour les élève - exigences à la baisse, accroissement des
1408 inégalités – que pour les personnels notamment les enseignant·es – crise du recrutement,
1409 démissions, burn out ...
- 1410 Les acteur·rices du premier degré doivent être reconnu·es comme de vrai·es professionnel·les !
- 1411 À la CGT nous souhaitons nous engager dans une voie radicalement différente : celle d'une école
1412 émancipatrice où chacun·e a sa place, est libre de ses choix et peut s'épanouir et progresser.

1413 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI - CONSTATS**

- 1414 Les différentes réformes et les économies faites sur les services publics n'ont fait que dégrader le
1415 quotidien de l'ensemble des personnels des écoles.
- 1416 • **Dans le métier : focus sur les professeur·es des écoles :**
- 1417 Plus spécifiquement, les professeur·es des écoles subissent les rythmes scolaires, la mise en place
1418 des 108 heures, les évaluations nationales, l'éternel retour aux fondamentaux, les injonctions sur
1419 notre journal de classe (dictée, calcul, problèmes et maintenant activités physiques quotidiens), la loi
1420 Rilhac, les suppressions de postes, la masterisation (avec une formation de plus en plus
1421 lourde/théorique/ éloignée des problématiques de terrain), la prise en charge de l'inclusion Les
1422 tâches n'ont fait qu'augmenter pour des semaines de travail toujours plus lourdes : au moins 43
1423 heures/semaines.
- 1424 [https://www.education.gouv.fr/la-moitie-des-enseignants-declare-travailler-au-moins-43-heures-par-](https://www.education.gouv.fr/la-moitie-des-enseignants-declare-travailler-au-moins-43-heures-par-semaine-343235)
1425 [semaine-343235](https://www.education.gouv.fr/la-moitie-des-enseignants-declare-travailler-au-moins-43-heures-par-semaine-343235)
- 1426 Le Ministère de l'Education Nationale refuse obstinément de prendre en compte toutes les tâches
1427 invisibles de notre métier : préparations, corrections, collaboration avec les AESH, tutorat des
1428 collègues inexpérimenté·es, administratif, organisation matérielle, surveillances effectuées
1429 bénévolement hors temps de service, voyages scolaires, projets, kermesses ... Qui constituent
1430 pourtant une grande partie du temps de travail.
- 1431 Les principales inégalités de traitement avec le second degré n'ont toujours pas été gommées :
1432 obligations de service, accès au temps partiel de droit à 80%, heures supplémentaires, accès à la
1433 hors classe.

1434 L'actualité ne fait qu'accroître la colère et le sentiment de dévaluation : alors que 40% des PE
1435 partent déjà avec une décote, la réforme des retraites est perçue comme une immense injustice.

1436 Dans ce métier de femmes, jugé « idéalement » et abusivement conciliable avec la gestion d'une
1437 famille et des enfants, les temps partiels sont nombreux et ralentissent les évolutions de carrière.
1438 Tout est encore à gagner au niveau de l'égalité professionnelle !

1439 Sans oublier un manque de confiance croissant de certaines familles toujours plus exigeantes et
1440 ingérentes, parfois même agressives ainsi qu'un autoritarisme croissant de certain·es chef·fes
1441 d'établissements qui se prennent de plus en plus pour des chef·fes d'entreprise. Le tout cautionné
1442 par des tutelles (DDEC essentiellement) qui face aux difficultés prônent immédiatement le « pas de
1443 vagues ».

1444 S'ajoutent à ces difficultés, les spécificités de l'enseignement catholique : le bénévolat est imposé
1445 avec la 25^{ème} heure, de caractère propre, destinée à la « pastorale ». Au mépris total de la liberté de
1446 conscience des élèves et des enseignant·es. Pire, dans certains départements, un inquiétant
1447 sursaut de bigoterie (bénédiction des cartables, chemins de croix, temps de prière ...) est organisé
1448 dans les établissements. Pour couronner l'ensemble, certains parents radicaux proches de l'extrême
1449 droite notamment du tout nouveau collectif « Parents vigilants » se permettent de tenir en toute
1450 impunité des propos racistes, homophobes ou sexistes auprès des directions et des enseignant·es.

1451 Autre injustice mettant les PE en difficulté tant psychologique que physique : la pression exercée
1452 pour une école inclusive sans moyens supplémentaires. Cela se traduit par un manque criant
1453 d'accompagnement (AESH), de matériel, de formations efficaces sur temps de classe et des classes
1454 surchargées mettant en souffrance les enfants et les équipes éducatives.

1455 Dans l'enseignement bilingue et immersif les PE sont épuisé·es par un combat constant pour faire
1456 reconnaître l'intérêt de l'enseignement des langues régionales/minoritaires, les postes sont réduits à
1457 peau de chagrin, les classes sont de plus en plus chargées, et le recrutement de plus en plus
1458 difficile. Des écoles se créent mais sans moyens humains ni matériel, c'est le système qui est de
1459 rigueur !

1460 • **Au niveau du syndicat**

1461 Pour la CGT enseignement privé ces constats ne sont pas sans conséquences car ils se traduisent
1462 par la création d'une dynamique positive et une forte augmentation des adhésions dans le premier
1463 degré.

1464 Un accroissement des questions, demandes par téléphone ou mails de professeur·es des écoles
1465 sur leurs droits par des collègues adhérent·es ou non est aussi constaté. Le dévouement au mépris
1466 du droit et de la santé est de plus en plus interrogé ! On observe une forte remise en question, un
1467 sursaut voire même une colère face à une situation qui semblait enkystée depuis des décennies.

1468 Un collectif premier degré s'est donc créé et s'organise petit à petit : visios adhérent·es, groupe
1469 Signal, alias premierdegre@cgt-ep.org, réunions à Montreuil, communication dédiée... Il permet une
1470 meilleure connaissance des droits et une mutualisation des connaissances et des pratiques
1471 militantes.

1472 Une communication spécifique au premier degré se met en place : tracts, brèves, TICE, sondages,
1473 création d'un « kit de survie » du déchargé premier degré.

1474 Un guide premier degré sous un nouveau format a vu le jour au terme d'un long travail de réécriture.
1475 À noter que du temps militant précieux a été dégagé par l'externalisation via l'appel à une graphiste
1476 disponible et à l'écoute des besoins et des demandes des camarades.

1477 Concrètement, tout ce travail se solde par un constat positif : il y a de plus en plus de militant·es
1478 premier degré dans le syndicat.

1479 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**

1480 Grand plan d'Urgence pour l'Education en concertation avec les travailleur·euses de l'Education :

- 1481 • Revalorisation immédiate sans contrepartie et à la hauteur des meilleures rémunérations
1482 européennes pour l'ensemble des métiers de l'école.
- 1483 • Cadrage du temps de travail, prise en compte de la charge administrative, abandon des
1484 108h et diminution du temps de classe face aux élèves.
- 1485 • Règlementation sur la fréquence d'instauration de nouveaux programmes et concertation
1486 avec les enseignant·es.

- 1487 • Création d'un réseau de professionnel·les pour chaque école avec des orthophonistes, des psychologues, des assistantes sociales, des infirmières.
- 1488
- 1489 • Création d'une médecine du travail.
- 1490 • Fin du bénévolat imposé sous toutes ses formes.
- 1491 • Accès au temps partiel de droit à 80% pour tou·tes.
- 1492 • Réunions, journées pédagogiques sur temps de classe.
- 1493 • Formation initiale et continue de qualité sur temps de classe.
- 1494 • Remplacement dès le 1^{er} jour d'absence.
- 1495 • Augmentation des postes au concours et de l'encadrement adulte dans les écoles.
- 1496 • Diminution des effectifs par classe.
- 1497 • Généralisation du principe « Plus de maîtres que de classes » afin de favoriser une meilleure prise en charge des spécificités de chaque élève.
- 1498
- 1499 • Augmentation du nombre de personnels spécialisés et des structures dédiées à la prise en charge du handicap.
- 1500
- 1501 • Titularisation sur place et sans conditions des suppléant·es expérimenté·es.
- 1502 • Mise en place d'un système de brigade de remplacement composé des titulaires en contrat définitif.
- 1503
- 1504 • Moyens ambitieux (recrutement et formation des AESH, salle de classe et matériel adapté...) en faveur de l'inclusion, fin des PIAL.
- 1505
- 1506 • Abandon immédiat de la réforme des retraites et retour de la retraite à 60 ans à taux plein.
- 1507 • Abandon immédiat du pacte enseignant et des différentes réformes qui ont dégradé nos conditions d'exercice.
- 1508
- 1509 • Investissement dans du matériel scolaire adapté pour les enseignant·es et les élèves: bureaux et chaises réglables et à roulettes, PC en classe et au domicile, TBI (Tableau Blanc Interactif) ou VPI (Vidéo-Projecteur Interactif), tablettes, caméra-document...
- 1510
- 1511

1512 **CONCRETEMENT, LES MOYENS POUR Y PARVENIR :**

1513 **Au niveau de la CGT enseignement privé, de nombreux leviers sont encore à activer.**

- 1514 • Toutes les académies n'ont pas encore de **responsable premier degré**. C'est un long et difficile travail mais il est à poursuivre, en particulier dans les académies où on constate une forte augmentation du nombre d'adhérent·es. Rien de mieux qu'un·e interlocuteur·rice local·e pour répondre aux différentes questions, dynamiser les échanges et renforcer l'équipe militante CGT.
- 1515
- 1516
- 1517
- 1518
- 1519 • **Les spécificités de l'organisation de la semaine des professeur·es des écoles sont à prendre en compte :**
- 1520
- 1521 ◦ Un·e enseignant·e premier degré a sa classe, s'il·elle s'absente il·elle n'est pas remplacé·e. Actuellement, toute absence d'un·e professeur·e des écoles a des conséquences sur ses collègues qui récupèrent ses élèves et ses surveillances.
- 1522
- 1523
- 1524 ◦ Rappelons aussi qu'un·e professeur·es des écoles déchargé·e reste titulaire de sa classe avec les problématiques qui peuvent en découler : gestion des parents, relations parfois complexes avec le· la suppléant·e.
- 1525
- 1526
- 1527 • Afin d'accorder aux personnels des écoles le droit de s'investir et de militer sans culpabilisation, une mise en confiance des professeur·es des écoles sur ce sujet est indispensable ! En conséquence, dans la mesure du possible : encourager l'investissement des militant·es premier degré en octroyant des décharges syndicales à la journée sur mandat précis et révocable chaque année. S'il·elle a une journée de décharge il lui reste 20h d'obligation de service par semaine (18h de classe + 2h liées au 108h).
- 1528
- 1529
- 1530
- 1531
- 1532

- 1533 • Former et “tutorer” les nouveaux déchargé·es, créer une cellule pour échanger sur ses
1534 difficultés au sein du syndicat.
- 1535 • Aider financièrement les déchargé·es s'ils possèdent du matériel informatique obsolète afin
1536 de faciliter leur travail militant.
- 1537 • Développer les supports de communication afin d'apporter une meilleure connaissance des
1538 textes.
- 1539 • Décrypter l'actualité via les réseaux sociaux, apporter des arguments aux syndiqué·es et
1540 sympathisant·es, fournir des données chiffrées.
- 1541 • Travailler davantage avec la CGT Éducation et les SDEN pour mutualiser les supports et
1542 une meilleure connaissance de nos droits.
- 1543 • Intégrer les intersyndicales Educ localement afin de déconstruire les mythes à l'égard de
1544 l'enseignement privé sous-contrat et contrebalancer l'influence des tutelles qui stigmatisent
1545 l'enseignement public
- 1546 • Doter les professeur·es des écoles d'outils de communication notamment verbaux pour
1547 savoir répondre à l'autoritarisme grandissant des chef·fes d'établissement via des temps de
1548 formations pour les adhérent·es.
- 1549 • Poursuivre le travail sur l'égalité professionnelle, diffuser les informations à ce sujet y
1550 compris en dehors du 8 mars.
- 1551 • Porter clairement la défense de la laïcité et la lutte contre l'extrême droite et toutes les
1552 formes de dominations (sexistes, racistes et LGBTIphobes).
- 1553 • Promouvoir la nationalisation de l'enseignement privé.
- 1554 • Défendre et promouvoir l'enseignement des langues régionales.

Repères revendicatifs « IME ITEP »

1555 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI. CONSTATS**

1556 **Isolement**

1557 Les enseignant·es exerçant dans les établissements médico-sociaux sont trop souvent isolé·es.
1558 Peu nombreux·ses, et ayant un statut différent, elles et ils ne sont pas toujours soutenu·es par les
1559 CSE de leur structure, ni par les salarié·es qui sont majoritairement du secteur de la Santé et de
1560 l'Action Sociale.

1561 **Conditions de travail difficiles.**

- 1562 • Ils font face à la violence verbale et physique des élèves porteurs de handicap.
- 1563 • Ils sont face à des élèves qui sont de moins en moins autonomes et qui présentent de
1564 sérieux troubles de l'apprentissage. De ce fait, ils sont obligés d'adapter les contenus et
1565 d'individualiser au maximum les apprentissages pour chaque élève. La charge de travail est
1566 considérable.
- 1567 • Ils subissent la pression de la politique d'inclusion (il est demandé aux DITEP d'inclure à
1568 80 % leurs élèves dans des classes « ordinaires ». Il faut qu'ils fassent le lien avec les
1569 enseignant·es de ces écoles, qu'ils aident ces élèves dans leur scolarité extérieure tout en
1570 gérant leur classe.
- 1571 • Ils travaillent en équipe pluridisciplinaire, avec des secteurs totalement différents. Cela peut,
1572 quelques fois, poser des problèmes car les attentes sont différentes et leur travail n'est pas
1573 toujours compris, ni reconnu par les autres salarié·es de la structure.
- 1574 • Ils ont de plus en plus d'écrits à rédiger.

1575 **Statuts et droits bafoués.**

1576 Les enseignant·es sous contrat simple ont beaucoup de difficultés à faire respecter leurs droits.

1577 Cela pour plusieurs raisons :

- 1578 • Les textes officiels concernant leur statut ne sont pas clairs et laissent la place à plusieurs
1579 interprétations.

- 1580 · Les directions et les rectorats sont peu au fait de leur statut. Ils se renvoient la balle en cas
1581 de problèmes. Les difficultés que notre groupe IME/ITEP rencontrent régulièrement sont :
- 1582 · Absence de contrat de travail avec l'établissement.
- 1583 · Absence de cotisation à la prévoyance des enseignant·es.
- 1584 · Refus de considérer l'enseignant·e comme un·e salarié·e de droit privé, relevant de la
1585 convention C 66 ou C51 en disant qu'ils bénéficient de celle de l'Éducation
1586 Nationale. Sont-ils de droit privé ou non ? Cela n'est pas très clair et donne des
1587 disparités de traitement selon les structures. Il en est de même pour les CSE,
1588 certains leur accordent les œuvres sociales d'autres non.
- 1589 Ces difficultés sont accentuées pour les M.A qui sont encore plus dans la précarité et la non-
1590 reconnaissance de leurs droits.

1591 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**

- 1592 · Prendre en compte les enseignant·es sous contrat simple et leur donner un vrai statut.
- 1593 · Une augmentation des salaires afin de compenser la perte du pouvoir d'achat.
- 1594 · La prime Ségur pour les enseignant·es du secteur médico-social.
- 1595 · La reconnaissance de la spécificité du métier par une adaptation des obligations
1596 réglementaires de service.
- 1597 · Une titularisation des suppléants.
- 1598 · La reprise **totale** de l'ancienneté des M.A après l'obtention du diplôme de PE.
- 1599 · Une meilleure formation continue, adaptée à leur besoin (travail avec des élèves en
1600 situation de handicap) et le droit à la formation.
- 1601 · Qu'ils soient considérés comme des salarié·es de droit privé avec tous les avantages de la
1602 convention de leur secteur ou qu'ils aient les mêmes avantages que les enseignants du
1603 public.
- 1604 · La retraite à 60 ans (prise en compte de la pénibilité du travail).

1605

1606 **CONCRETEMENT DES MOYENS POUR Y PARVENIR :**

- 1607 · Interpeller les rectorats sur les questions laissées en suspens (en cours d'expertise) pour
1608 avoir des réponses claires.
- 1609 · Sensibiliser et informer la CGT Action Sociale par rapport au statut des enseignant·es sous
1610 contrat simple : droits privés, prévoyance, œuvres sociales, etc. pour que les syndiqué·es,
1611 les D.S et les élu·es interviennent dans leur structure afin d'aider les collègues face à ces
1612 problématiques.
- 1613 · Faire pression sur le ministère de l'EN pour obtenir l'égalité et l'uniformité pour tous les
1614 enseignant·es, du public et du privé : mêmes droits, même salaire, titularisation des M.A,
1615 etc.
- 1616 · Communication aux enseignant·es IME/ITEP afin qu'ils rejoignent le collectif.

Repères revendicatifs « Collège »

1617 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS**

1618 Pour le collège unique, il s'agit de lui redonner son ambition, avec des moyens, et en repensant
1619 collectivement les contenus et les pratiques pédagogiques. Son échec favorise les discours
1620 réactionnaires de ceux qui voudraient réintroduire l'orientation prématurée des jeunes vers les voies
1621 de l'apprentissage. Par ailleurs, les collèges dans l'enseignement privé sous-contrat apparaissent
1622 très souvent pour les familles comme un moyen de contourner la carte scolaire afin d'éviter un

1623 établissement de secteur. De ce fait, on contourne le principe de mixité sociale. Seules les familles
1624 pouvant se le permettre financièrement inscrivent leur(s) enfant(s) dans un établissement privé.

1625 Le passage de l'école élémentaire au collège représente une étape nouvelle qui peut très facilement
1626 générer des situations d'échec ou aggraver celles qui existent déjà. Le collège doit aider les élèves
1627 qui lui sont confiés à passer ce cap difficile afin qu'ils abordent la suite de leur formation avec
1628 succès.

1629
1630 Les moyens affectés au travail en effectifs réduits et à la remédiation n'ont cessé de diminuer. Les
1631 dédoublements sont aujourd'hui une exception. Alors qu'ils concernaient tout le groupe classe, ils se
1632 sont transformés en heures de soutien, puis en études, en consolidation réservées à quelques-uns.
1633 La mise en place du socle commun de compétences est une mesure rétrograde et réactionnaire que
1634 la CGT Enseignement Privé combat. En effet, cela conduit les enseignant-es à proposer une
1635 éducation au rabais aux élèves en difficulté et une éducation plus ambitieuse aux élèves les plus
1636 initiés. Les options sont encore trop souvent aujourd'hui un outil de sélection sociale.

1637

CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT

1639 · La fin de la concurrence entre établissements entretenue par l'institution. L'école et *a fortiori*
1640 le collège n'est pas un bien marchand, ni un lieu de compétition.

1641 · Le collège unique a pour vocation de donner une scolarité commune obligatoire et gratuite à
1642 toutes et à tous.

1643 · Le collège doit permettre la réussite de tous les élèves, en donnant la priorité à la lutte
1644 contre les difficultés scolaires, l'échec scolaire et le décrochage et aussi permettre la
1645 construction d'une culture commune pour une poursuite d'étude et une formation tout au
1646 long de sa vie.

1647 · Le collège doit être un lieu d'apprentissage et d'épanouissement préservé du monde de
1648 l'entreprise et ne pas servir de moyen de propagande à l'esprit d'entreprise.

1649 · Chaque élève, en fin de 3^e doit pouvoir s'être constitué un bagage culturel commun qui
1650 intègre tous les aspects de la connaissance : littéraire, historique, scientifique,
1651 technologique, économique et sociale, artistique et sportive.

1652 · La voie générale ne doit plus être considérée implicitement comme la seule poursuite
1653 d'études logiques et valorisantes après le collège. La voie technologique et la voie
1654 professionnelle ne doivent plus être considérées seulement comme des voies de
1655 remédiation à l'échec scolaire.

1656 · Le maintien du cadre référentiel des programmes et horaires nationaux.

1657 · La CGT Enseignement Privé s'oppose à la transdisciplinarité ou bivalence des
1658 enseignant-es, qui n'est vue par le ministère, que comme un moyen d'économiser des
1659 heures au détriment de la formation des élèves.

1660 · La CGT Enseignement Privé rappelle son attachement à l'éducation artistique, sportive,
1661 technique et culturelle, qui ne doit pas être vue comme une activité secondaire de loisir mais
1662 dans laquelle chaque élève pourra être valorisé-e et s'exprimer.

1663 · L'éducation à la santé est nécessaire et indispensable. Chaque élève doit être informé-e sur
1664 de nombreux points : prévention des comportements à risque, éducation à la sexualité,
1665 éducation à la citoyenneté, hygiène, sommeil, nutrition, ...

1666 · Une réduction du temps de travail avec redéfinition des obligations de service, qui doit
1667 s'entendre dans un cadre d'horaire hebdomadaire et non annualisé

1668 · Les effectifs par classe doivent être limités à 20 élèves par classe, 15 en éducation
1669 prioritaire.

1670 · La fin du caractère propre qui n'est qu'un moyen de détourner la réglementation ou
1671 d'imposer des pratiques non voulues aux personnels

1672 · Une heure de cours doit s'entendre comme 55 min + 5 min de battement. Les
1673 établissements pratiquant des aménagements horaires (type 45 min), ne peuvent le faire

1674 sans l'accord de l'ensemble de l'équipe pédagogique et de l'administration, dans le cadre
1675 réglementaire, sous peine de contrevenir au contrat d'association.

1676 **CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR**

- 1677 · La nationalisation de tous les établissements privés sous contrat (écoles, collèges, lycées).
- 1678 · L'abandon du socle de compétences.
- 1679 · La réduction des effectifs par classe et des dotations horaires avec un cadrage national,
1680 notamment des dédoublements.
- 1681 · Pour pallier les inégalités sociales, les collèges doivent bénéficier de l'apport d'une équipe
1682 pluri-professionnelle (médecins, psychologues, infirmier·es, éducateurs·trices, assistant·es
1683 sociales, ...) pour prendre en charge les élèves dont les difficultés ne sont pas seulement
1684 d'ordre pédagogiques.
- 1685 · L'heure de vie de classe doit être inscrite à l'emploi du temps et payée sur la base d'une
1686 heure de cours « normale ».
- 1687 · Abrogation du socle de compétences et de son corollaire, le Livret Personnel de
1688 Compétences.
- 1689 · La liberté pédagogique est un préalable non négociable.

Repères revendicatifs « Enseignement Professionnel »

1690 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS**

1691 Le Lycée Professionnel doit avoir pour mission, d'amener tous les élèves, sans distinction, à
1692 l'obtention d'une formation qualifiante et diplômante. La voie professionnelle doit être une orientation
1693 d'excellence pour les élèves. Le LP doit donc les préparer, de façon cohérente, à la formation
1694 initiale ; à l'acquisition des diplômes de niveau 3 à 5 et permettre leur intégration dans le monde du
1695 travail ou les conduire à une poursuite d'étude.

1696 Le début de la volonté politique d'en finir avec le lycée professionnel a commencé en 2009 avec la
1697 généralisation du Bac pro 3 ans et les différentes réformes suivantes amenant à une diminution
1698 drastique des heures de face à face indispensables à la réussite. Puis, ont suivi la suppression de la
1699 certification intermédiaire et la fin des BEP conjointement avec la dévalorisation du CAP qui ne
1700 permet plus une insertion professionnelle de qualité.

1701 Le seul souci des gouvernements successifs a été de réaliser des économies budgétaires et non la
1702 réussite des élèves en formation avec en point de mire, le passage de l'enseignement initial à
1703 l'apprentissage en sous-traitant la formation des jeunes du lycée professionnel aux régions et aux
1704 entreprises.

1705 Désormais, les diplômes des LP sont des « diplômes d'établissement » car beaucoup d'épreuves
1706 sont en CCF. Les sujets et les corrections sont réalisés par les enseignant·es des élèves.

1707 Le gouvernement a mis l'apprentissage aux mains du patronat. Chaque société privée peut créer un
1708 Centre de Formation d'Apprentis sans en avoir les compétences nécessaires.

1709 Pour les diplômes préparés en LP, les élèves de CAP effectuent de 12 à 14 semaines de PFMP et
1710 les BAC PRO 3 ans de 18 à 22 semaines.

1711 La mixité de publics est mise en place sans cadre légal national. Chaque UFA a sa propre
1712 organisation : paiement ou non du travail supplémentaire ; demande ou non des cours (propriété
1713 intellectuelle de l'enseignant·e) ; présence ou non de formateurs de droit privé

1714 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**

1716 La CGT Enseignement Privé exige des contenus de qualité dans les enseignements généraux et
1717 professionnels. Ces derniers doivent permettre à tous les élèves de devenir des travailleurs et des
1718 citoyens ayant une réflexion et un comportement en toute indépendance d'esprit.

1719 L'objectif principal des LP est de permettre à l'ensemble des élèves finissant leur cursus d'avoir une
1720 insertion professionnelle.

1721 La CGT Enseignement Privé demande la création dans chaque lycée professionnel d'une classe
1722 passerelle ouverte à tous les élèves, sans aucune sélection, désirant poursuivre leur cursus vers un

- 1723 BTS. Cette classe permettra de consolider et d'aborder les connaissances nécessaires à l'entrée en
1724 post-bac dans les meilleures conditions possibles pour un·e élève de baccalauréat professionnel.
1725 La CGT Enseignement Privé demande l'ouverture ou la création si elles n'existent pas dans chaque
1726 lycée professionnel de mentions complémentaires couvrant l'ensemble des baccalauréats
1727 professionnels de l'établissement et ouvertes à tous les élèves qui le désirent sans aucune sélection.
1728 Cette quatrième année facultative ne devra pas être au service des entreprises pour leur fournir de
1729 la main-d'œuvre gratuite mais au contraire permettre aux élèves d'acquérir une plus grande
1730 autonomie et un perfectionnement afin d'entrer dans le monde professionnel avec une plus grande
1731 assurance et une meilleure connaissance des entreprises.
1732 La CGT Enseignement Privé revendique des diplômes nationaux en revenant à des épreuves
1733 nationales.
1734 Nous refusons l'augmentation des PFMP.
1735 Nous demandons l'arrêt immédiat de la mixité de publics.
1736

1737 **CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR**

- 1738 · Le retour pour tous les niveaux de l'intégralité des épreuves d'examen en ponctuel, seule
1739 alternative à de vrais diplômes nationaux égalitaires pour tou·tes sur l'ensemble du
1740 territoire.
- 1741 · Le retour de dotations horaires plus importantes afin de rattraper les coupes successives
1742 qu'a subi l'enseignement professionnel durant de nombreuses années et permettant
1743 d'obtenir le niveau attendu d'un diplôme dispensé par l'Éducation Nationale.
- 1744 · La CGT Enseignement Privé défend le principe d'un maximum de 16 semaines de PFMP
1745 sur l'ensemble des 3 ans en lycée professionnel.
- 1746 · La mention complémentaire permet de renforcer les savoir-faire acquis lors du BAC PRO 3
1747 ans. Elle donne droit au versement d'une gratification pour l'élève (article L124-6 du code de
1748 l'éducation) qui est à la charge exclusive de l'entreprise.
- 1749 · Le retour des apprentis dans les CFA et non en mixité de publics.
- 1750 · Limiter voire supprimer le nombre de CCF.
- 1751

Repères revendicatifs « Lycée Général et Technologique »

1752 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS**

- 1753 En 2017, l'arrivée de Jean-Michel Blanquer en tant que ministre de l'Éducation Nationale a
1754 profondément changé l'organisation du Lycée Général et Technologique (LGT). La réforme du lycée
1755 de 2019 a complètement réorganisé l'enseignement au sein de ces structures.
- 1756 La transformation des enseignements communs en spécialités en classe de Première générale (3
1757 spécialités au choix) et de Terminale (abandon d'une des 3 en Première pour n'en garder que deux)
1758 a acté une concurrence entre les disciplines dans un contexte de difficultés de recrutement dans
1759 certaines disciplines (Mathématiques notamment) et la réduction des moyens (décidée par le
1760 ministère) sans aucune concertation avec les intéressé·es. La création d'un Grand Oral (20 min) qui
1761 peine à montrer son utilité.
- 1762 La crise du COVID est venue mettre en exergue l'inapplication de cette réforme et il faudra attendre
1763 l'année 2022 pour voir une application totale de cette réforme (épreuve de spécialités en mars).
- 1764 L'orientation vers les études post-baccalauréat avec la transformation de l'APB (Admission Post-Bac)
1765 en Parcoursup est venue rajouter du stress pour les lycéens et leur famille en plus de la réforme du
1766 baccalauréat ; la sélection accrue sur dossier rend les conditions de travail des élèves comme des
1767 personnels difficiles.
- 1768 Dans ce contexte, les gouvernements ont renforcé le concept d'autonomie des établissements. Ils
1769 entretiennent une confusion entre autonomie des établissements, autonomie des chefs
1770 d'établissement et liberté pédagogique des personnels. Par cette confusion entretenue, ils
1771 cherchent à détourner les revendications des équipes éducatives et des parents d'élèves pour une
1772 école permettant la réussite et l'émancipation des élèves.

1773 De fait, l'autonomie sert aujourd'hui d'instrument dans l'offensive contre le système éducatif comme
1774 cela a été le cas dans les universités et les hôpitaux ouvrant la porte à la privatisation.

1775 La voie technologique est trop souvent perçue comme une seconde voie moins valorisée du fait :

1776 · de l'échec de trop nombreux·ses bachelier·es technologiques lorsqu'elles ou ils s'orientent
1777 vers les filières universitaires ;

1778 · de la poursuite d'études plus difficile après certains baccalauréats ;

1779 · d'une répartition sexuée des jeunes dans les filières technologiques : les jeunes filles
1780 choisissent en masse les filières tertiaire, sanitaire et sociale ; très peu choisissent les
1781 filières industrielles ;

1782 · de l'étanchéité et le cloisonnement des parcours.

1783 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**

1784 · Un cadrage national des horaires par discipline et en particulier ceux des dédoublements et
1785 des enseignements à effectif réduit pour maintenir l'équité entre les établissements et entre
1786 les territoires.

1787 · Un traitement à égalité des voies, des filières et des disciplines. Cela doit passer par un
1788 rééquilibrage du poids horaire des disciplines par niveau avec plus de diversification et
1789 moins de détermination précoce,

1790 · Dans les lycées polyvalents, les dotations horaires de l'enseignement général et
1791 technologique, de l'enseignement professionnel doivent être clairement distinctes sans
1792 possibilité d'abonder l'une vers l'autre.

1793 · Un véritable travail d'équipe des personnels éducatifs donc l'attribution d'heures de
1794 concertation reconnues dans leur emploi du temps, y compris un travail en commun avec
1795 les professionnels de l'orientation, de santé et les assistants sociaux.

1796 · L'équilibre entre la transmission des savoirs et des savoirs faire, la reconnaissance du rôle
1797 d'éducation des personnels enseignants intégré dans un temps de travail réduit. Cela passe
1798 par une différenciation entre l'horaire élèves et l'horaire professeur·es.

1799 · Une intervention sur de petits groupes d'élèves dans le cadre d'enseignements spécifiques :
1800 remédiation, apprentissages, travaux de groupes, oralité couplée à une évaluation plus
1801 individualisée des acquis de l'élève ainsi que la possibilité d'intervenir à plusieurs
1802 enseignant·es en classe.

1803 · Des horaires qui ne soient pas réduits à du disciplinaire mais qui puissent inclure
1804 méthodologie, pratiques pédagogiques diverses : inter ou transdisciplinaires et interventions
1805 d'une équipe d'enseignant·es pour un groupe classe

1806 **CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR**

1807 · L'abandon de la réforme Blanquer et le retour à des épreuves nationales en juin.

1808 · L'abandon de Parcoursup et une véritable formation à l'orientation dès la classe de seconde
1809 laissant aux élèves le droit de choisir leur futur sans une détermination précoce de leur
1810 parcours.

Repères revendicatifs « Mobilité - Entrée et sortie du métier »

1811 **CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI - CONSTATS**

1812 Les enseignant·es, agent·es public·ques en contrat définitif (titulaires) sont recruté·es dorénavant au
1813 niveau master (bac + 5) après concours (externe, interne, 3^e concours).

1814 Le manque d'attractivité du métier entraîne une baisse du nombre de candidat·es aux concours.

1815 L'insuffisance des concours ne permet pas de titulariser.

- 1816 Chaque année, selon les disciplines, des postes aux concours ne sont pas pourvus, notamment
1817 pour les concours internes, alors que ces mêmes collègues, recalé·es, seront très sûrement
1818 repris·es la rentrée suivante en tant que maître·sse délégué·e.
1819 Ainsi, ces dernières années, en moyenne 92% des postes aux concours sont pourvus.
- 1820 Les politiques dites de résorption de la précarité n'ont pas permis d'atteindre leur objectif. En effet,
1821 20 % des enseignant·es du privé sous-contrat étant des maître·sses délégué·es..
- 1822 La loi Censi de 2005 a réaffirmé le statut d'agent·es public·ques des maître·sses sous-contrat. Or, la
1823 loi Debré, qui permet aux chef·fes d'établissements de choisir « librement » leurs équipes
1824 pédagogiques, n'a pas été abrogée. Pas de barème, un double système (directions catholiques et
1825 rectorats) de codification des priorités..., le mouvement est une des trop nombreuses occasions
1826 pour les chef·fes d'établissements et/ou les directions diocésaines de constituer une équipe « dans
1827 la ligne », ou de faire en sorte que celle-ci garde un grand nombre de personnels précaires.
- 1828 Le rendez-vous de carrière, instauré en 2017, donne un poids non négligeable au chef·fe
1829 d'établissement de l'évaluation d'un·e enseignant·e ayant un impact sur son évolution de carrière.
- 1830 Pour la rentrée 2023, un dispositif de changement d'échelle de rémunération est mis en place, en
1831 attente de voir comment cela va se concrétiser dans la pratique (nombre de dossiers acceptés,
1832 conditions de l'année probatoire, ...).
- 1833 La pénibilité du métier est peu prise en compte et peut amener à des fins de carrières douloureuses
1834 que l'administration employeur ne gère pas. Par ailleurs, on note de plus en plus une perte de sens
1835 du métier chez les collègues, un manque de reconnaissance, qui conduit un nombre non
1836 négligeable de collègues à s'interroger sur les modalités pour quitter le métier.
- 1837 Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2020 (et pour une période de 6 ans), la rupture conventionnelle a été
1838 mise en place pour les enseignant·es du privé sous-contrat de l'Éducation Nationale (mais exclut les
1839 maîtres délégué·es en CDI). Par contre, en 2023, elle est instaurée pour les maître·sses dépendant
1840 du ministère de l'agriculture.
- 1841 Pour ce qui est de la question du reclassement ou du détachement, qui pourraient être des solutions
1842 pour les agent·es public·ques, afin de trouver un poste adapté à la situation d'un·e maître·sse, cela
1843 n'est toujours pas possible du fait que nous n'avons pas le statut de fonctionnaire.
- 1844 Concernant les maître·sses délégué·es, une injustice existe quant à la possibilité de bénéficier de
1845 l'Allocation Retour à l'Emploi (ARE). En effet, un·e maître·sse en CDD peut bénéficier d'un
1846 complément financier en cas de baisse de rémunération la rentrée suivante (liée à une diminution
1847 de la quotité horaire de son service) alors que cela est impossible pour un·e maître·sse délégué·e
1848 en CDI.
- 1849 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**
- 1850 · La fonctionnarisation de tous les personnels, notamment enseignant·es.
- 1851 · Le concours unique doit rester la voie normale d'entrée dans le métier sous condition d'un
1852 nombre de postes ouverts suffisants. Il faut abandonner le recours à des personnels
1853 précaires et il faut mettre en place un corps de titulaires-remplaçant·es.
- 1854 · La contractualisation définitive sans condition de concours ni de nationalité des
1855 suppléant·es déjà en poste, particulièrement les maître·sses en CDI, ceci après un entretien
1856 professionnel, et en les reclassant sur l'échelle des certifié·es, PLP, PEPS ou PE.
- 1857 · Le niveau licence doit être la base du recrutement avec 2 années de formation.
1858 L'enseignement supérieur est le reflet de la sélection sociale et il faut garantir l'égalité
1859 devant les concours.
- 1860 · Le pré-accord imposé par l'enseignement catholique avant l'entrée dans le métier doit être
1861 supprimé. Cet entretien d'embauche n'a pas lieu d'être pour des agent·es public·ques,
1862 rémunéré·es par l'État.
- 1863 · La mise en place d'un véritable barème pour un mouvement des personnels plus objectif.
- 1864 · 10 % d'une carrière doivent permettre une réelle formation professionnelle continue et une
1865 respiration professionnelle. Ces périodes sont validées pour la carrière.

1866 CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

- 1867 · Mettre en place un nombre de postes au concours suffisants prévoyant des listes
1868 complémentaires et la mise en place d'un corps de remplaçant-es.
- 1869 · Que tous les postes proposés aux concours soient pourvus.
- 1870 · Revaloriser de façon conséquente les bourses et accorder la gratuité des droits d'inscription
1871 pour la préparation des concours.
- 1872 · Une formation commune pour les futur-es enseignant-es qu'ils ou elles se destinent à
1873 l'enseignement privé sous contrat ou le public.
- 1874 · Prendre en compte tous les services antérieurs, dans leur totalité, pour, entre autres, une
1875 plus grande mobilité professionnelle.
- 1876 · Mettre en place le concours unique.
- 1877 · Demander la gestion du mouvement par les seuls rectorats et la disparition des
1878 commissions de l'emploi pour un mouvement transparent dès la première heure. Dans
1879 l'attente, les refus des chef-fes s d'établissements doivent être motivés et contrôlés par
1880 l'administration.
- 1881 · Traduire les emplois existants en poste et les mettre au mouvement.
- 1882 · Créer des commissions départementales d'emploi pour les personnels de droit privé et un
1883 mouvement de mutation de ces personnels.
- 1884 · Garantir des passerelles concrètes entre les familles d'enseignement et les ministères à
1885 l'occasion des pertes d'heures ou d'emploi. Ces passerelles doivent fonctionner en cours
1886 d'emploi pour une véritable mobilité professionnelle.
- 1887 · Permettre l'accès, sans condition, aux congés pour reconversion professionnelle et en
1888 favoriser l'accès en cas de Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH), Congé
1889 Longue Maladie (CLM) ou de Congé Longue Durée (CLD).
- 1890 · En attendant la fonctionnarisation des personnels, mettre en place une mobilité et un congé
1891 mobilité au sein des trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière). En
1892 faire de même pour les organismes de gestion de l'enseignement privé.
- 1893 · Rendre possible en cours de carrière une décharge d'une partie du temps de face à face au
1894 profit d'autres tâches pédagogiques.
- 1895 · Remettre en place des dispositifs de départs progressifs sans pénalisation.
- 1896 · Permettre aux maître-sses délégué-es en CDI de pouvoir bénéficier de l'ARE en cas de
1897 quotité horaire diminuée l'année suivante.

Repères revendicatifs« Retraites »**1898 CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS**

- 1899 La construction de notre système de retraite s'est faite progressivement avec un objectif porteur de
1900 valeurs : progrès, solidarité, démocratie et transformation sociale.
- 1901 Pendant des années, la retraite a permis d'assurer un niveau de vie moyen des retraité-es à parité
1902 avec celui des actif-ves.
- 1903 Les mesures et réformes successives inversent progressivement ces progrès historiques depuis les
1904 années 1980
- 1905 · Désindexation des retraites par rapport aux salaires d'activité, passage de 37,5 annuités à
1906 40 de cotisations, calcul sur les 25 meilleures années (Balladur 1989).
- 1907 · Introduction d'une décote pour les carrières incomplètes et nivellement par le bas des
1908 retraites du privé et du public (Fillon 2008) ;
- 1909 · Réforme de l'IRCANTEC et baisse de rendement à terme de 25 % .

- 1910 · Augmentation de la durée de cotisation, report de l'âge d'ouverture des droits, baisse des
- 1911 · taux de rendements des différents régimes (réformes 2010 et 2012).
- 1912 · Réforme Touraine (2014) avec l'allongement progressif de la durée d'assurance pour arriver
- 1913 · à 172 trimestres (43 ans) pour les générations nées après 1973,
- 1914 · Instauration d'un malus (-10 % pendant 3 ans) à partir de 2019 lors de la prise de retraite à
- 1915 · l'âge légal (62 ans) ; ce malus est annulé si report de l'âge de départ à 63 ans.
- 1916 · Après 2017, passage à l'Ircantec pour les enseignant-es.
- 1917 Avec la baisse du montant des pensions et des retraites, ces réformes organisent la réduction des
- 1918 éléments de solidarité de nos régimes et la promotion de systèmes de retraite par capitalisation.
- 1919 Elles creusent les inégalités dont les salarié-es précaires et les femmes sont les premières victimes.
- 1920 Elles ne reposent sur aucun justificatif économique sérieux et sont contraires aux valeurs que notre
- 1921 société prétend défendre.

1922 **CE QUE LA CGT EP REVENDIQUE AVEC LA FERC ET LA CGT**

- 1923 · La retraite doit continuer à rester un vrai salaire socialisé à cotisations définies et
- 1924 · prestations garanties. La cotisation doit rester le fondement de notre système par répartition,
- 1925 · à la fois contributif et solidaire. Elle doit être supportée majoritairement par la part employeur.
- 1926 · Les périodes d'études, stages ou recherches d'emploi doivent être intégrées ainsi que
- 1927 · toutes les périodes d'arrêts de travail pour maternité, accidents du travail ou maladie
- 1928 · professionnelle. Ceci doit permettre à une grande majorité des salarié-es d'obtenir une
- 1929 · retraite à taux plein à 60 ans.
- 1930 · Le taux de remplacement de 75 % doit être assuré entre le montant de la retraite brute et
- 1931 · l'ensemble de la rémunération brute d'activité. Son calcul doit être effectué sur les 10
- 1932 · meilleures années et en aucun cas inférieur au SMIC.
- 1933 · Le droit à la retraite doit être solidement articulé au droit du travail et au salaire et est donc
- 1934 · en lien étroit avec les revendications sur la sécurité sociale professionnelle, les salaires et le
- 1935 · bien-être au travail.
- 1936 · Cela nécessite l'accroissement de la part des richesses attribuée au travail, l'élargissement
- 1937 · des assiettes de cotisations à tous les revenus du travail, aux revenus financiers des
- 1938 · entreprises et aux revenus du capital des particuliers

1939 **CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR**

- 1940 Le SNEIP demande de :
- 1941 · Abroger les lois Balladur, Fillon, Woerth et Touraine ; abroger l'accord de 2015 sur
- 1942 · l'ARRCO-AGIRC.
- 1943 · Redéfinir de façon juste les périodes de cotisations en les élargissant.
- 1944 · Ré-indexer les retraites sur les salaires.
- 1945 · Appliquer les principes de parité prévus par la Loi afin de faire converger les situations entre
- 1946 · les agents du privé et du public : égalité des salaires nets, cotisations et montant des
- 1947 · retraites.
- 1948 · Intégrer le Régime des Pensions Civiles comme nos collègues du public. À défaut la mise
- 1949 · en place d'un système de compensation indispensable, revenir dans le système ARRCO –
- 1950 · AGIRC pour les enseignant-es arrivé-es après 2017.
- 1951 · Maintenir les droits familiaux ou catégoriels (Retraite Additionnelle) tant que les inégalités
- 1952 · subsistent.
- 1953 · Refuser la mise en place de systèmes de cotisations à parité entre employeur et salarié-e
- 1954 · comme la retraite additionnelle.
- 1955 · Garantir pour les personnels qui le désirent un départ progressif et anticipé.
- 1956 · Soutenir la proposition confédérale de la mise en place d'une maison commune des
- 1957 · régimes retraites afin de mettre en œuvre la solidarité entre les régimes.

CHARTRE DE L'ÉLU·E ET MANDATÉ·E DU SNEIP-CGT

1958 Pour atteindre ses buts et ses actions et dans le respect de ses statuts, le SNEIP-CGT organise des
1959 fonctions et missions de responsabilité à différents niveaux.

1960
1961 À ce titre, il délivre directement ou indirectement des mandats électifs ou représentatifs qui doivent
1962 se conformer aux statuts du SNEIP-CGT et à la présente charte. Celle-ci est une déclinaison de la
1963 charte des élu·es et mandaté·es de la CGT.

1964
1965 C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents
1966 mandats.

1967
1968 Cette charte s'applique, par principe, aux responsables possédant :

1969 • Des mandats au sein du SNEIP-CGT : CEN, CFC, membres de bureau académique,
1970 responsables de collectifs ...

1971 • Des mandats électifs relevant directement du périmètre du SNEIP-CGT : CEN, CFC, élu·e
1972 CCMA / CCMD / CCMI / CCM, élu·e CSE,...

1973 • Des mandats électifs relevant d'autres organisations CGT, élu·e fédéral·e ou confédéral·e,
1974 élu·e MSA, ...

1975 • Des mandats de désignations relevant directement du périmètre du SNEIP-CGT :
1976 Délégué·e Syndical·e, Représentant·e de Section syndicale, négociateur·rice de PAP,
1977 représentant·e au sein de commissions (CAE, CDE, CIDE, CNE, CRE, CPPNI,
1978 Formiris ...) ...

1979 • Des mandats de désignations relevant d'autres organisations CGT : défenseur syndical,
1980 Conseiller·ière du Salarié·e, conseiller·ière prud'homme, ...

1981 • Des mandats de type décharge de service attribués chaque année par la CEN et en lien
1982 avec les moyens syndicaux attribués tous les 4 ans lors des élections de la Fonction
1983 Publique

1984 **LE ROLE DES ELU·ES ET MANDATÉ·ES**

1985 Quel que soit leur mandat, l'efficacité, la crédibilité de la CGT ne prend force qu'au sein du syndicat.

1986
1987 Les élu·es et mandaté·es sont porteur·euses de revendications des salarié·es ainsi que des
1988 orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie du SNEIP-CGT sont le fil conducteur ;
1989 les élu·es et mandaté·es doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de
1990 créer un rapport de force indispensable ; les élu·es et mandaté·es doivent veiller à revendiquer et
1991 appliquer la démocratie syndicale ; les élu·es et mandaté·es doivent mener le débat avec franchise,
1992 mais avec fraternité et sororalité, en respectant les camarades qui expriment des avis
1993 contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ; ils prennent en compte les
1994 aspirations individuelles de chaque salarié·e en tenant compte de tou·tes, dans leur diversité. Les
1995 élus·es doivent trouver avec les syndiqué·es et les salarié·es les formes appropriées d'action afin de
1996 faire aboutir les revendications à tous les niveaux. Ils doivent aussi être les relais des repères
1997 revendicatifs de la CGT ;

1998 Ils doivent les populariser auprès des syndiqué·es et des salarié·es. Le lien des élu·es et
1999 mandaté·es avec le syndicat national est fondamental pour une bonne mise en œuvre des
2000 orientations de la CGT.

2001
2002 Les mandaté·es ou élu·es doivent travailler et rendre compte de leur activité avec la structure qui les
2003 a désigné·es, avant toute prise de décision qui engage le SNEIP-CGT. Les déclarations au nom du
2004 syndicat sont partagées à tout le moins a posteriori.

2005 **LA RESPONSABILITE ET LES OBLIGATIONS DU SNEIP-CGT QUI MANDATE**

2006 Le SNEIP-CGT doit veiller à ce que la·le syndiqué·e se forme avant la prise du mandat. Cette
2007 formation s'ajoute aux formations indispensables dispensées au niveau local (Formations locales
2008 SNEIP, modules UL/UD). La formation des élu·es entrants de la CEN et CFC – organe directeur de
2009 notre syndicat - est une obligation. Le SNEIP-CGT propose aussi l'accès aux calendriers des
2010 formations fédérales.

- 2011
2012 De façon annuelle, il assure la diffusion d'un organigramme fonctionnel annuel ainsi que d'un
2013 annuaire des responsables.
2014
2015 Le SNEIP-CGT met en place des outils de communication mutualisés (mail, cloud, abonnements,
2016 maquettes, gabarits, TU, guides ...) accompagnés de leur mode de fonctionnement.
2017 Chaque élu·e et mandaté·e recevra en début de mandat l'ensemble des guides pratiques dans leur
2018 dernière version.
2019
2020 Les mandatés·es doivent être réunis régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir
2021 leurs missions. Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits
2022 suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les
2023 entreprises et les pouvoirs publics. Une limitation dans la durée et le nombre de mandat d'un militant
2024 est nécessaire au-moins au sein du SNEIP-CGT.
2025
2026 L'organisation doit veiller au bien être des militants tout le temps du mandat ou de la mission.
2027 Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller.
2028 L'organisation qui sollicite un·e syndiqué·e pour remplir des tâches syndicales doit le faire en
2029 harmonie avec les autres structures du SNEIP ainsi que celles de la CGT, tant au niveau local,
2030 académique que national.

2031 **LES OBLIGATIONS SYNDICALES DU SNEIP**

- 2032 Le SNEIP-CGT se doit de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour
2033 construire des listes paritaires des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en
2034 veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles, des
2035 territoires et des collectifs du syndicat.
2036
2037 Le SNEIP-CGT se doit de dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens
2038 d'accomplir correctement la mission de l'élu·e et mandaté·e, de faire respecter et de conquérir des
2039 droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur
2040 privé.
2041
2042 Dans le cadre de son mandatement, la·le militant·e ne doit pas avoir à subir de frais (déplacements,
2043 repas, hébergement, gardes d'enfant...) qui ne seraient pris en charge par la structure qui convoque.
2044 S'il y a des pertes de salaire – notamment pour les personnels de droit privé – dans le cadre du
2045 mandat, il revient au SNEIP-CGT de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans
2046 l'entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.
2047
2048 Inversement, la·le mandaté·e s'engage à respecter les procédures de remboursement définies
2049 nationalement.
2050
2051 Les heures de délégation, le temps pour la formation, la protection juridique, les droits
2052 démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux
2053 et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer le SNEIP-CGT.
2054
2055 Le Conseil National Syndical du SNEIP-CGT permet de faire un point de route entre deux congrès
2056 sur le respect de ces droits et obligations.

2057 **LA RESPONSABILITE ET LES OBLIGATIONS DU MANDATÉ·E SNEIP-CGT**

- 2058 Tout·e mandaté·e se doit d'être formé·e et de participer à la vie de la CGT. Personne n'est
2059 propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette
2060 vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un
2061 remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle. Cela s'inscrit dans un
2062 contexte de politique des cadres efficaces permettant l'émergence de nouveaux responsables, de
2063 féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de
2064 mieux répartir les mandats électifs et de représentations.
2065
2066 Les élu·es entrants de la CEN s'engagent - suite au congrès - à suivre une formation fédérale et/ou
2067 confédérale « animer / diriger un syndicat un syndicat national ».
2068 Les élus·es et mandatés·es s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état
2069 d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et

2070 autres émoluments financiers liés à la responsabilité. Ils s'engagent notamment à respecter le 1%
2071 de cotisation syndicale et la mise à jour automatique des cotisations prévues dans les statuts.

2072
2073 Ils autorisent de façon le droit à l'image dans le cadre de leur mandat et cela sera spécifié sur leur
2074 mandat.

2075 Les élus·es et mandatés·es s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état
2076 d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et
2077 autres émoluments financiers liés à la responsabilité. Ainsi, le reversement des heures de
2078 délégation, à hauteur de 1/3 et sous forme de don au syndicat, est fortement recommandé.

2079
2080 Ils s'engagent à limiter les cumuls de leurs mandats dans l'espace et dans le temps.

2081
2082 Concernant les décharges de service, le SNEIP-CGT se voulant au plus proche des salarié·es, une
2083 présence minimum est requise au sein des établissements. En conséquence, la CEN attribuera, au
2084 maximum, une décharge de service correspondant à la moitié de l'obligation de service du
2085 camarade. Pour toute quotité supérieure, l'attribution devra être justifiée par une activité spécifique
2086 qui le nécessite et fera l'objet d'un vote de la CEN au cas par cas. Chaque décharge fera l'objet d'un
2087 rapport d'activité obligatoire annuel diffusé à la CEN. La structure du rapport relève de la CEN et
2088 permettra aussi de faire un point sur les conditions d'exercice du mandat.

2089
2090 Les décharges au titre d'autres organisations (FERC, UFSE, UGICT,...) font aussi l'objet d'un
2091 compte rendu auprès du SNEIP.

2092

2093 **LE ROLE DES SYNDIQUÉ·ES**

2094 Tout·e adhérent·e a le droit de prétendre à des fonctions de responsabilités locales, académiques
2095 ou nationales. Toute proposition de candidature à ces mandats doit se conformer aux statuts du
2096 SNEIP-CGT et à la présente charte.

2097
2098 Au-delà des participations de plein droit des syndiqué·es aux instances démocratiques du syndicat
2099 (ASSS, congrès, réunions d'information ou de formation ...), ceux -ci doivent pouvoir suivre
2100 concrètement le travail des élu·es et mandaté·es de leur syndicat.

2101

2102 Ainsi :

- 2103 • Les syndiqué·es ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants
2104 mandaté·es, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont
2105 pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en
2106 congrès ou assemblée générale. Ces décisions sont prises par l'organisation correspondant
2107 au périmètre de la mission : Congrès, Conseil National Syndical, CEN, Assemblée
2108 Statutaire des Sections Syndicales en territoire.
- 2109 • Les syndiqué·es sont informés de l'état d'accomplissement des fonctions des élu·es et
2110 mandaté·es

MES RÉFLEXES SANTÉ

9 bonnes idées pour prendre soin de soi

Commencez par adopter ou renforcer dans votre quotidien les bonnes pratiques qui vous semblent les plus faciles à mettre en place.



Je prends les escaliers au lieu de l'ascenseur.



J'enrichis mes relations sociales.



Je pratique la respiration abdominale.



Je vais au lit, le soir, dès les premiers signes de fatigue.



Je baisse le son et limite le temps d'écoute au casque.



J'aère mon logement pendant 15 minutes 2 fois par jour.



Je mange 5 fruits et légumes par jour.



Je réduis les quantités de sel de mes plats.



Je me savonne les mains pendant 30 secondes.

