LES INDISPENSABLES

Le meilleur de l'info syndicale à Paris

La CGT Enseignement Privé de Paris s'est mobilisée contre la Réforme des Retraites, et vous donne Rendez-vous pour les prochaines mobilisations!

Rappel RATP

RATP : Il est encore temps d'accéder à la campagne de dédommagement!

Nombre d'usagers avaient dû remettre leur démarche de remboursement à plus tard : le site a connu une forte affluence dès sa mise en service, et n'a été accessible que 4 jours après.

Vous avez donc jusqu'au 14 avril 2023 inclus pour vous rendre sur l'espace dédommagement:

https://www.iledefrance-mobilites.fr/dedommagement

L'une concerne la qualité de service des transports en commun entre septembre et décembre 2022. L'autre est liée à la ponctualité des trains et RER sur l'année 2022, concernant certains axes.

CGT Enseignement Privé - 263 rue de Paris – Case 544 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01.42.26.55.20 – courriel : contact@cgt-ep.org
FÉDÉRATION CGT DE L'EDUCATION DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

academie.paris@cgt-ep.org 06 33 26 18 83

C'est parti !

MOUVEMENT 2nd DEGRÉ

Publication des postes vacants: du 24 mars au 14 avril 2023

Saisie des vœux: du 27 mars au 14 avril 2023

Avis des chefs d'établissement sur les candidatures: du 18 avril au 9 mai 2023

CCMA : 14 juin 2023

Affichage des résultats sur le site du rectorat: 23 juin 2023

La CGT-EP siège en CCMA et en CAE, et veille aux droits des enseignants.

N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir de l'aide dans la procédure!

Les dates du mouvement pour postuler sur les sites des rectorats différent d'une académie à l'autre :

Créteil : du 24 mars au 5 avril

Versailles : du 24 mars midi au 12 avril

Toulouse : du 29 mars au 12 avril

Nantes : du 31 mars au 12 avril

Montpellier : du 6 avril au 18 avril

Pour trouver aisément les dates des autres académies , la CGT a oeuvré pour vous :

CLIQUEZ : ici

academie.paris@cgt-ep.org 06 33 26 18 83

EFFICACES SOLIDAIRES OFFENSIFS

VACANCES SCOLAIRES 2023/2024

Pré-rentrée 2023 : vendredi 1er septembre 2023
Rentrée scolaire 2023 : lundi 4 septembre 2023

Vacances de la Toussaint : du 21 octobre 2023 au 6 novembre 2023
Vacances de Noël : du 23 décembre 2023 au 8 janvier 2024
Vacances d'Hiver : 10 février au 26 février 2024 (1re zone à partir en vacances)
Vacances de Printemps : du 6 avril au 22 avril 2024

Pont de l'Ascension: du mercredi 8 mai au 13 mai 2024

Professeurs CDisés en 2022/23

Comme la CGT-EP vous l'a annoncé, les professeurs ont reçu une notification du rectorat puis le CDI à signer en 4 exemplaires.

Si vous pensez être concerné·e mais que vous n'avez rien encore reçu : CONTACTEZ-NOUS !

academie.paris@cgt-ep.org 06 33 26 18 83

Si nombreux sont celles et ceux qui l'attendaient car cela peut permettre, effectivement, un accès plus facile à un logement ou à un crédit, le CDI de droit public n'est qu'un leurre.

- **Le poste n'est nullement protégé**
- **La rémunération ou l'évolution de carrière ne change pas.**

Les avantages : les professeurs en CDI sans poste à la rentrée continueront d'être payés, environ 4 mois, dans l'attente de trouver un poste ou d'être licenciés. Et une prime de licenciement leur sera versée (envirion ½ mois de salaire par année d'ancienneté).

L'inconvénient : un professeur en CDD qui perdrait des heures pourra bénéficier du chômage différentiel. Ce qui n'est pas le cas du professeur en CDI ! C'est inique et absurde mais c'est ainsi.

Conditions pour l'obtention du CDI et ce quel que soit l'âge ;
avoir travaillé 6 ans sans interruption de plus de 4 mois.

CGT Enseignement Privé - 263 rue de Paris – Case 544 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01.42.26.55.20 – courriel : contact@cgt-ep.org
FÉDÉRATION CGT DE L'EDUCATION DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

academie.paris@cgt-ep.org 06 33 26 18 83

Rupture conventionnelle

4 demandes ont été effectuées cette année dans le 2nd degré Privé à Paris. Comme à l'accoutumée, la CGT-EP accompagne plusieurs collègues.

Les entretiens individuels sont en cours. La date de la commission qui statuera se tiendra le 19 avril.

Si la demande est acceptée, l'enseignant aura un délai de 15 jours de réflexion au cours duquel il pourra se rétracter.

Comme l'an dernier, l'enseignant percevra son dernier salaire fin août et l'indemnité de rupture conventionnelle un mois après.

Nouvelle circulaire « Changement d'échelle de rémunération »

La nouvelle circulaire « Changement d'échelle de rémunération » permet aux enseignants en contrat définitif, avec 3 ans d'ancienneté, de passer, sans concours, du 1er degré au 2nd ou inversement. Il est également possible de passer de lycée pro au lycée général, et inversement. Enfin théoriquement.

Le dispositif est nouveau et le calendrier a été très contraint et d'ailleurs non respecté par l'administration.

Les professeurs, au retour des vacances, avaient un semaine pour postuler et les inspecteurs 9 jours pour motiver leurs avis. Les enseignants, d'après la circulaire, aurait dû recevoir la décision avant le 27 mars pour le 2 nd degré, « début de la campagne du mouvement ». Mais c'est finalement le 29 mars, qu'une réunion s'est tenue. Les enseignants ont reçu la notification par mail dans la foulée pour ce qui est des certifiés et des PLP.

La CGT a suivi plusieurs demandes, toutes refusées, et sait que les demandes furent rares.

La CGT s'étonne des délais très contraints d'une part et du fait qu'aucun professeur PLP ou certifié n'ait été reçu pas les inspecteurs du « nouveau corps » demandé. Des entretiens se sont tenus pour le passage du 1er au 2nd degré.

On est en droit de s'interroger : ce dispositif est-il fait pour permettre aux enseignants qui le souhaitent d'évoluer ?

Ou bien pour permettre à l'administration d'inciter les professeurs de disciplines en voie de disparition de changer d'échelle de rémunération ?

N'est-il pas étonnant que les demandes soient refusées pour des enseignants qui exercent déjà dans des classes de l'échelle de rémunération demandée ?

PERTE D'HEURES À PARIS

Des pertes d'heures ont été annoncées et elles touchent, sur notre académie parisienne, des professeurs en contrat définitif, notamment en allemand et en technologie (forcément).

Si cela n'est pas considéré comme des pertes d'heures par l'administration, de nombreux maîtres délégués sont également impactés notamment en langue. Cette gestion purement et bêtement comptable des Dotations Horaires Globales dégradent nos conditions de travail à toutes et tous, et fait perdre des emplois à de nombreux non-titulaires, véritable variable d'ajustement.

Malléables, corvéables et jetables, ils sont à la merci de certains chefs d'établissement tyranniques.

Ils·elles représentent plus du tiers de nos collègues ! Et si les salaires des professeurs titulaires sont indécents comment qualifier ceux des non titulaires ?

Un véritable plan de résorption de la précarité doit être engagé, sans concours, et par inspection, comme cela s'est fait jusqu'en 2013.

DES FORMATIONS POUR LA RENTRÉE

Pour ceux et celles qui souhaitent accéder à des formations pour le **CAPES ou l'AGREGATION** en interne dans le privé, au mois de mai s'ouvre les candidatures sur le site de FORMIRIS. Vous pouvez cliquer sur le lien suivant pour accéder aux formations **CAER-PC** en île de France

https://www.formiris.org/actualites/national/caer-pc

Attention, les places sont limitées car en interne beaucoup d'inscrits. Il faudra prévenir au plus vite votre secrétariat car c'est lui qui se charge de vos inscriptions.

Enfin, pour ceux qui souhaitent une formation à **l'université**, n'hésitez pas à contacter FORMIRIS pour un éventuel financement. En effet, les formations continues sont très chères.

En parallèle, pouvez vous tourner à partir du mois de juin vers les préparations du public via **GAIA accessible à partir de votre compte académique** **CLIQUEZ ICI**

Si vous rencontrez des difficultés à accéder aux formations du PAF académique, n'hésitez pas à contacter directement vos inspecteurs. Il semble que les enseignants du Privé aient rencontré de nombreuses difficultés à s'inscrire aux formations académiques.

N'hésitez pas à nous contacter, nous sommes là pour vous aider.

MANIFESTATIONS : AMBIANCE

LA CGT A DU SUCCÈS

https://www.youtube.com/watch?v=rhKdbmihwTY

https://www.youtube.com/watch?v=g434NjFMUW0

LES INDISPENSABLES

Le meilleur de l'info syndicale à Paris

QVT—Saison 1

GERER MES RELATIONS AVEC LA DIRECTION

EPISODE 5
Le Harcèlement moral au travail

Comme tous les travailleurs, les personnels de l'éducation peuvent à un moment de leur carrière se retrouver confrontés au harcèlement moral au sein de leur établissement.

Qu'est-ce que le harcèlement moral au sens général ?

Au sens large, le harcèlement moral peut se définir comme un processus de destruction mentale portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, et qui, par sa fréquence et sa répétition dans le temps, peut avoir de graves conséquences sur la santé mentale et/ou physique sur la victime.

Quelles sont les origines les plus fréquentes qui conduisent au harcèlement moral ?

Le plus souvent, le harcèlement moral au travail s'exerce en raison de des origines, mœurs, convictions religieuses, opinions politiques ou activités syndicales d'un salarié. Il peut également naitre d'un conflit banal ou peut également se mettre en place quand celui-ci réagit à l'autoritarisme d'un supérieur hiérarchique et refuse de se laisser asservir.

Quelles formes peut-il prendre ?

Le harcèlement moral au travail peut se manifester sous des formes diverses, toujours de façon sournoises, parfois difficilement visibles par l'entourage. Le plus souvent, il se manifeste par des critiques incessantes, sarcasmes répétés, brimades, humiliations, propos calomnieux, insultes, voire des menaces.

Quel est le profil et l'objectif du harceleur ?

Même s'il peut parfois être inconscient, le harcèlement est souvent pratiqué dans le but de nuire et de détruire une personne ou un groupe de personnes.

Les psychologues du travail distinguent 4 grands types de harcèlement souvent directement lié à la fonction du harceleur :

Le harcèlement vertical descendant :le harceleur est un supérieur hiérarchique. Il s'agit de la forme la plus fréquente. Cette forme entre dans le cadre de l'abus de pouvoir hiérarchique.

Le harcèlement horizontal : le harceleur se situe au même niveau hiérarchique que la victime. Il constitue 1/3 des types de harcèlement. Dans un tel cas de figure, c'est le plus souvent une dynamique collective qui s'installe.

Le harcèlement vertical ascendant : le harceleur est un subordonnée de la victime. Il s'agit dans ce cas d'un refus d'autorité. Ce cas de figure est rare et représente moins de 10% des plaintes.

Le harceleur est un tiers : élève ou groupe d'élève, parents… Il n'existe à ce jour aucune donnée statistique relative à cette forme de harcèlement.

Le harcèlement n'est pas nécessairement l'objet d'une seule personne. Le harcèlement peut provenir de plusieurs personnes (il peut s'agir de toute une équipe de travail par exemple). On peut également rencontrer des formes mixtes : le harcèlement peut être initié par un collègue et puis émaner ensuite de ce collègue et du supérieur hiérarchique.

CGT Enseignement Privé - 263 rue de Paris – Case 544 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01.42.26.55.20 – courriel : contact@cgt-ep.org
FÉDÉRATION CGT DE L'EDUCATION DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

LES INDISPENSABLES

Le meilleur de l'info syndicale à Paris

Quels type d'agissements peuvent caractériser le harcèlement moral au travail ?

- critiquer systématiquement et indûment son travail en privé ou en public, l'empêcher de pouvoir s'exprimer normalement,

- donner des consignes ou des instructions paradoxales ou irréalisables et ensuite en reprocher l'application,

- ignorer la présence de l'autre dans une pièce, dans une réunion…

- ne plus saluer ou parler directement à une personne

- proférer des injures, des menaces, des médisances, des calomnies,

- Porter un jugement de valeur sur la victime : traiter la personne victime de « fou », « d'instable », « d'incompétent », « de minable »…

- isoler la personne, interdire aux autres salariés de lui parler,

- dénigrer la victime auprès de l'environnement de travail, et/ou la déconsidérer, la discréditer auprès des supérieurs hiérarchiques…

Et concrètement, comment savoir si je suis victime de harcèlement moral dans mon établissement ?

Le harcèlement moral au travail commence souvent de façon anodine pour se propager ensuite de façon insidieuse.

Dans un premier temps, la victime a souvent tendance à prendre à la légère des allusions, sous-entendus, reproches, pressions, vexations, humiliations, intimidations, rétentions d'informations, brimades, mensonges, non dits,…Même si cette situation est désagréable et pas tolérable, à ce stade, difficile de parler de harcèlement.

En revanche, quand ces attaques se multiplient voire s'installent de façon régulière et récurrente, c'est à ce moment- là qu'une véritable persécution, que l'on peut qualifier de harcèlement moral se met en place, portant atteinte à l'intégrité physique ou psychique.

Quelles sont les conséquences sur la personne harcelée ?

Le harcèlement met en danger, non seulement l'équilibre personnel, mais également la santé de la victime. Sur le plan mental, stress, nervosité, anxiété, irritabilité, troubles du sommeil, sont des effets caractéristiques.

Sur le plan physique, les victimes relatent souvent, douleurs musculaires, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, hyperactivité, fatigue, consommation d'alcool ou de psychotropes.

Toutes ces conséquences peuvent engendrer des phases d'amaigrissement ou prise de poids inhabituelle sur un court laps de temps.

Comment se définit le harcèlement moral au sens juridique?

Selon la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, 3 éléments permettent de caractériser le harcèlement moral : des agissements répétés, une dégradation des conditions de travail, une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale, ou à l'avenir professionnel du salarié.

Qu'en est-il dans le détail pour chaque juridiction ?

Selon le statut de la fonction publique (pour les personnels de droit public) L'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 du statut de la fonction publique précise la nature et l'origine des agissements de harcèlement moral ainsi que les sanctions applicables à leurs auteurs. Il est ainsi stipulé : « qu'aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Selon le droit pénal (pour tous) L'article 222-33-2 du Code pénal énonce : « le fait de harceler autrui par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ».

Selon le **droit du travail** (pour les personnels de droit privé) Enfin le droit du travail sanctionne également le harcèlement moral. La chambre sociale de la Cour de cassation est extrêmement vigilante à cet égard pour protéger les salariés victimes de harcèlement moral. Elle est, cependant, tout à fait attentive à ce que les preuves soient réunies concernant ce harcèlement moral. C'est ainsi qu'elle a réaffirmé dans le droit du travail que l'employeur doit utiliser son pouvoir de sanction de façon justifiée et mesurée.

CGT Enseignement Privé - 263 rue de Paris – Case 544 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01.42.26.55.20 – courriel : contact@cgt-ep.org
FÉDÉRATION CGT DE L'EDUCATION DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE