

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

**Modifiés et approuvés au congrès de Ronces les Bains
09 au 12 mai 2023**

PREAMBULE

L'orientation, les buts de la CGT-EP s'inspirent des principes de la CGT tels qu'ils sont exprimés notamment dans l'article 1 des statuts confédéraux qui précisent : « Prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre salariés et patronat, entre besoins et profits, elle combat l'exploitation capitaliste et toutes formes d'exploitation du salariat. C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe.

Elle agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des salariés, des privés d'emplois et des retraités. Elle contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice d'égalité et de liberté qui réponde aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des hommes et des femmes.

Elle intervient sur des problèmes de société et d'environnement à partir des principes qu'elle affirme et de l'intérêt des salariés, des privés d'emplois et des retraités. Elle agit pour ces objectifs en France, en Europe et dans le monde. Elle milite en faveur des droits de l'homme et de la paix. »

CONSTITUTION, NATURE, DÉNOMINATION, STATUTS

ARTICLE 1

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

- Le SNPEFP-CGT (Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés) qui demeure et voit simplement son champ restreint aux personnels de la formation privée et de l'enseignement initial privé hors contrat (congrès réuni les 20 et 21 octobre 2011 portant modification des statuts) et les personnels relevant de l'UDESCA (Union Des Établissements d'Enseignement Supérieur Catholique) ;
- Le SNEIP-CGT (Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé) devenu CGT-EP (CGT Enseignement Privé), qui comprend dans son champ tous les personnels des établissements d'enseignement initial sous contrat (congrès fondateur réuni les 20 et 21 octobre 2011) ;
- Le SNCA-CGT (Syndicat National des Consulaires et de l'Apprentissage), qui comprend dans son champ tous les personnels des Chambres de Métiers et de l'Artisanat et des Centres de Formation d'Apprentis (congrès fondateur réuni les 20 et 21 octobre 2011).

ARTICLE 2

La CGT-EP syndique tous les personnels de l'Enseignement Initial Privé sous contrat, enseignant-es, administratifs, éducatifs, personnels d'entretien et de maintenance, AESH (Accompagnant-e des Élèves en Situation de Handicap) ou assimilés, de la maternelle au supérieur rattaché aux établissements, personnels enseignants des établissements médicaux sociaux en contrat simple, formateur-ices, qu'il-elles soient salarié-es, vacataires, auto-entrepreneurs, salarié-es en portage salariale, privé-es d'emplois ou retraité-es.

Les adhérent-es CGT relevant d'autres syndicats de la CGT (santé, DROM, public, ...) mais concerné-es par le champ de la CGT-EP peuvent être invité-es à participer aux instances aux frais de leur structure et être destinataires de la communication de la CGT Enseignement privé ;

ARTICLE 3

La CGT-EP est formée, conformément aux dispositions du Code du travail.

ARTICLE 4

La durée de la CGT-EP ainsi que le nombre de sections syndicales d'entreprise, locale, départementale, académique, régionale ou interrégionale, d'adhérents, sont illimités.

ARTICLE 5

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

ARTICLE 6

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

ARTICLE 7

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

BUT et ACTIONS

ARTICLE 8

La CGT-EP a pour objet de coordonner et d'impulser l'activité des syndiqué-es de l'enseignement initial privé sous contrat simple ou d'association avec l'État.

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

Elle a pour but de

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

Elle affirme sa volonté de la mise en place dans notre pays d'un seul système de l'Éducation Nationale, public, laïc et gratuit. En œuvrant vers cet objectif, elle fait tout pour défendre au mieux les intérêts des travailleur-euses des établissements privés sous contrat avec l'État. Pour mettre en adéquation les principes ci-dessus rappelées, la CGT-EP a vocation à travailler avec les 'SDEN et la CGT Educ'. Les syndiqué-es de la CGT Enseignement privé pourraient, à terme et en fonction d'une décision politique validée lors de nos congrès respectifs, intégrer un seul syndicat CGT dans l'Éducation Nationale.

Il agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des travailleur-euses. Il contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité, de paix et de liberté qui répond aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des êtres humains, et lutte contre les dominations et les discriminations qui en découlent, les harcèlements, les violences au travail.

Elle intervient sur les problèmes de société à partir des principes qu'elle affirme et de l'intérêt des travailleur-euses. Elle milite en faveur des droits de l'homme et de la paix. Elle agit pour ces objectifs en France, en Europe, et dans le monde. Par ailleurs, elle établit les liens nécessaires de solidarité avec l'ensemble des organisations syndicales d'enseignant-es des autres pays.

ARTICLE 9

La CGT-EP a pour objet l'étude et la défense des droits et intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels, des syndiqué-es et des personnels visés par les présents statuts. Elle établit les liens nécessaires de solidarité avec l'ensemble des organisations représentatives des différentes catégories de travailleur-euses (actif-ves, retraité-es ou privé-es d'emploi) et d'usager-ères

Elle agit afin :

- D'étudier toutes les questions intéressant les travailleur-euses du champ syndical qui le composent ;
- De coordonner, d'impulser, de soutenir les luttes de ses syndiqué-es, sections syndicales et de ses groupes de travail ;
- De procéder, après consultation des syndiqué-es du périmètre concerné, aux désignations permettant d'assurer la participation ou la représentation des personnels de ses sections syndicales au CSE (Comité Social et Économique) et CSSCT (Commission Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail) des entreprises ainsi que la représentation du syndicat par ses mandaté-es RSS (Responsable de Section Syndicale) , DS (Délégué-e Syndical-e), dans le

respect de la parité et de la démocratie. Ce même principe est appliqué à l'occasion des élections professionnelles ;

- D'assurer sa participation aux organismes institutionnels en fonction des choix politiques du syndicat relevant de son champ territorial ou catégoriel, aux organismes syndicaux auxquels la CGT-EP serait conviée.

ARTICLE 10

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

ARTICLE 11

L'action syndicale s'exerce sous des formes diverses : délégations, pétitions, grèves, actions en assemblée, en interpro, dans des collectifs, en direction de la jeunesse, par des manifestations, piquets, blocages, dans les établissements et en dehors, etc. Elle peut aussi se traduire par toute procédure judiciaire jugée nécessaire. Elle est placée sous la direction et le contrôle de l'organisation syndicale au niveau où elle se déroule et en informe le syndicat national. La démocratie syndicale préside à tous les actes du syndicat et tout particulièrement, à l'organisation et à la conduite de l'action syndicale.

ADHESION ET AFFILIATION

ARTICLE 12

L'adhésion est individuelle et engage la.le syndiqué-e au paiement d'une cotisation conformément aux statuts de la CGT.

La CGT-EP est affiliée à la Fédération de l'Éducation de la Recherche et de la Culture (FERC) et à la Confédération Générale du Travail (CGT). Ses militant.es sont donc appelé.es à s'impliquer dans les UL (Union Locale) et les UD (Union Départementale).

La CGT-EP adhère, pour les cadres, les technicien-nes, les enseignant-es et les formateur-rices syndiqué-es, à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT). Elle est affiliée à l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat (UFSE) pour les salarié-es de droit public.

LES STRUCTURES DE BASE : SECTIONS SYNDICALES, ACADÉMIES ET GROUPE DE TRAVAIL

ARTICLE 13

Dans chaque établissement, les syndiqué-es de toutes les catégories forment une section syndicale vivant selon les principes du syndicalisme de masse, de classe et démocratique. La section syndicale intervient au niveau de l'établissement sur toutes les questions relevant du champ d'action de la CGT-EP. Elle représente la CGT-EP au niveau de l'entreprise, organise les actions particulières ou générales, fait connaître les positions de la CGT, défend et renforce l'organisation, contribue aux efforts unitaires.

Les syndiqué-es, les sections syndicales existant au plan territorial collaborent pour l'implantation du syndicat dans leur académie et participent à la vie des Unions Locales, Unions Départementales et Comités Régionaux. Il-elles répondent à leurs sollicitations.

Il-elles contribuent à la vie de la fédération et à la mise en place de collectifs FERC dans les instances interprofessionnelles.

ARTICLE 14

Sauf organisation spécifique, le travail syndical s'articule sur le territoire académique et/ou départemental.

Le bureau académique réunit des Assemblées Statutaires des Sections Syndicales (ASSS) afin de coordonner son action. Une fois par an, celles-ci élisent un bureau et en informent la CEN, au plus tard au 31 décembre. Il est animé par un-e secrétaire élu-e ou idéalement un co-secrétariat qui organise la vie syndicale, assure l'information à chaque syndiqué-e, favorise la libre expression dans le respect de la démocratie, veille à la cohésion de tous ses membres. Il désigne également un-e trésorier-ère et un-e comptable quand il y a un compte académique. Le bureau ainsi constitué demande au BN d'officialiser les nominations auprès de l'administration. Le bureau académique rend compte de son activité en transmettant ses comptes rendus aux sections syndicales et à la CEN. Réciproquement, les sections syndicales rendent compte de leur activité au bureau académique. En l'absence d'un bureau académique, la CEN organise la vie syndicale sur cette académie. La part de cotisations qui alimente le compte académique est décidée par la CEN.

Il met en œuvre les liens institutionnels avec les autres organisations de la CGT relevant de son territoire, notamment celles de la FERC.

ARTICLE 15

Des groupe de travail (personnels de droit privé, agent-es public-ques 1^{er} et 2^{ème} degré, agricole, continuité syndicale, IME-ITEP, AESH, formateurs et formatrices, communication ...) structurent l'activité revendicative de la CGT-EP en s'appuyant sur le vécu et la spécificité dans l'exercice professionnel des personnels.

Ils doivent permettre :

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

Le suivi et la coordination de l'activité de ceux-ci sont placés sous la responsabilité de la CEN et sont animés (responsable, ligne de financement, fonctionnement, communication,..) par des membres de la CEN. Ils doivent être ouverts aux syndiqué-es. Leur activité doit s'ancrer à partir du lieu de travail, elle doit donc être impulsée au niveau académique. Au sein du BN, un référent suit les travaux des groupes de travail. Chaque groupe de travail propose sa communication dans le respect de la charte graphique de notre syndicat et des décisions prises en CEN : contenus, médias, calendrier, supports, qu'il fait valider par la CEN si possible ou à défaut par son référent.

Les académies et les groupes de travail rendent compte à leurs référents de la CEN et/ou du BN de leurs décisions « statutaires ».

LES ORGANES DIRECTEURS

ARTICLE 16

Les instances statutaires de la CGT-EP sont :

- Le Congrès ;
- La Commission Exécutive Nationale (CEN) et le Comité National Syndical (CNS) ;
- Le Bureau National (BN).

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

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

LE CONGRES

ARTICLE 17

Le Congrès National du Syndicat a lieu tous les quatre ans. La Commission Exécutive Nationale peut modifier ce calendrier en cas de circonstances exceptionnelles. Le Congrès National est l'instance souveraine du Syndicat. Il adopte l'orientation, le programme d'action du Syndicat. Il élit la direction syndicale (CEN) selon la procédure définie par le congrès lui-même. Le congrès est préparé démocratiquement. Sa date, son ordre du jour, ainsi que la couverture des frais du congrès sont décidés, a minima, trois mois à l'avance par la Commission Exécutive Nationale et portés à la connaissance des syndiqué-es. Les documents préparatoires faisant l'objet de l'ordre du jour sont soumis à l'étude des syndiqué-es au moins deux mois avant l'ouverture du congrès. Le Congrès est dirigé par un bureau élu à l'ouverture, il soumet à celui-ci le règlement intérieur qu'il aura charge de faire respecter.

ARTICLE 18

Le Congrès National est constitué par les représentant-es mandaté-es par les ASSR via les bureaux académiques.

Les membres de la CEN sortante et ceux de la Commission Financière de Contrôle sortante participent au congrès avec voix consultative.

La CEN détermine les modalités de représentation des syndiqué-es suivant les principes ci-après :

- a- Un-e adhérent-e, une voix ;
- b- Parité femmes-hommes voire une répartition approchant la proportion femmes-hommes de nos champs syndicaux ;
- c- Représentation équilibrée entre les structures académiques et les groupes de travail ou tout autre élément jugé important.

La CEN fixe le nombre de délégué-es dans une limite compatible avec les moyens financiers du syndicat et les exigences d'une libre et sérieuse discussion de l'ordre du jour du congrès, et en assurant la répartition des délégué-es des structures de base en fonction de leur nombre d'adhérent-es.

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

ARTICLE 19

La CEN fixe sous contrôle de la CFC :

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

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

ARTICLE 20

Le congrès se prononce sur :

- Le rapport d'activité ;
- Le rapport financier ;
- Le(s) document(s) d'orientation ;
- Tout document soumis à son ordre du jour ;
- Les modifications statutaires font l'objet d'un congrès extraordinaire qui peut être convoqué à l'occasion d'un congrès ordinaire ;
- Les motions rédigées en cours de congrès.

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

ARTICLE 21

Toutes les opérations concernant les votes sont placées sous le contrôle et la responsabilité de la « commission des mandats » élue par le congrès. Le congrès peut valablement délibérer lorsque 50 % des mandats plus un sont représentés. Les votes sont acquis à la majorité simple, sauf dispositions contraires des présents statuts comme par exemple les modifications statutaires prises à la majorité des 2/3 des mandats. 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 3 délégué-es d'académies différentes.

Chaque délégué-e délibératif-ve vote au nom de l'académie qui l'a mandaté-e.

Chaque délégué-e peut prendre connaissance des votes émis.

ARTICLE 22

La commission des candidatures est élue par le congrès. 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 groupe de travail. Elle arrête la liste des candidat-es qu'elle propose pour constituer les nouvelles CEN et CFC.

La composition de ces instances respectera la parité et la représentation des structures de base du syndicat. Seul le CNS pourra en modifier la composition.

Le congrès décide également d'un certain nombre de membres suppléant-es-remplaçant-es.

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

ARTICLE 23

Le congrès peut être convoqué en session extraordinaire par un CNS ou une CEN répondant au quorum des voix et à la demande des deux tiers de ses membres présents. Le congrès extraordinaire ne peut délibérer que sur les questions portées à son ordre du jour notamment les modifications statutaires.

Les règles concernant les délais peuvent être modifiées comme suit :

- Six semaines pour la convocation ;
- Un mois pour la présentation des documents de réflexion soumis aux votes des syndiqué-es.

Les autres règles régissant le congrès restent inchangées.

Les organismes dirigeants du syndicat national entre deux congrès sont :

- La Commission Exécutive Nationale (CEN) et le Comité National du Syndical (CNS)
- Le Bureau National (BN).

LE COMITE NATIONAL SYNDICAL

ARTICLE 24

Le CNS se réunit au moins une fois (idéalement 2) entre 2 congrès en en suivant les règles.

Participent au CNS avec voix délibérative :

- les membres de la commission exécutive nationale et de la CFC ;
- les secrétaires académiques ;
- les élu-es titulaires et suppléant-es CCMA, CCM, ou des membres désignés dans des instances ;
- les délégué-es (choisi-es de préférence parmi les DS et RSS ou référent-es de groupe de travail).

Le CNS met à son ordre du jour les modifications de composition de la CEN et de la CFC : nombre de membres (dans une limite de 10-20% par rapport à l'effectif de la CEN déterminé au congrès ou au CNS précédent), cooptations et fins de mandats éventuelles.

Toute question non prévue aux présents statuts sera tranchée de droit à l'occasion du CNS et officialisée lors du congrès suivant.

LA COMMISSION EXECUTIVE NATIONALE

ARTICLE 25

La Commission Exécutive Nationale est l'instance dirigeante du syndicat entre deux congrès. La CEN est élue par le Congrès sur proposition de la commission des candidatures. Le nombre de ses membres est fixé par le congrès et ne peut être modifié que par le CNS. Les membres de la Commission Financière de Contrôle participent aux réunions de la CEN avec voix consultative.

Elle se réunit au moins quatre fois par an sur convocation du Bureau National ou à la demande de la moitié de ses membres. Elle peut se réunir si besoin en distanciel. La CEN recherchera pour chacune de ses séances à élargir, pour tout ou partie de ses travaux, la participation aux militant-es sur proposition des académies ou groupe de travail. Les membres de la CEN sont des militant-es actif-ves localement. Les membres de la CEN sont fortement encouragés à participer à l'un des groupe de travail du syndicat et des collectifs mis en place par la FERC.

Le nombre d'invité-es se limite par principe à 10-20% des membres élus, mais il est ponctuellement possible d'aller au delà suite à un vote de la CEN en tenant compte des contraintes budgétaires.

La CEN peut proposer au CNS la cooptation d'un-e nouveau-ille camarade suite à une ou plusieurs invitations en CEN ainsi que d'éventuelles fins de mandats en cas de non assiduité non justifiée, ou en cas de démission à la CEN.

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

ARTICLE 26

La CEN assure la direction du syndicat en accord avec les valeurs fondamentales de la CGT dans le cadre des orientations du congrès et des présents statuts. Elle examine et vote le budget annuel, en année civile, du syndicat proposé par le Bureau National. La Commission Exécutive Nationale et le Bureau National ont tout pouvoir pour mettre en place les groupes de travail, commissions, organismes, centres d'études et de formation, associations de nature à répondre aux besoins de l'action nationale.

Ils en déterminent les compétences, les règles et les moyens de fonctionnement. Les syndiqué-es sont tenu-es informé-es des travaux et votes de la Commission Exécutive Nationale. Elle se réunit en commission des conflits si nécessaire (voir art. 33-34).

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

ARTICLE 27

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

LE BUREAU NATIONAL

ARTICLE 28

Les membres du Bureau National sont choisis parmi les élu-es de la CEN qui en arrête le nombre et les fonctions.

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

Il est élu par la CEN pour la période s'écoulant entre deux congrès ordinaires. Les membres du BN ne peuvent faire plus de deux mandats consécutifs. Un-e camarade pourra représenter sa candidature à cette instance après avoir été absent-e un mandat.

Le BN comprend obligatoirement au moins :

- Un secrétariat national ;
- Un-e trésorier-ère ;
- Un-e secrétaire à l'organisation.

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

Le BN répartit les responsabilités en son sein, organise et coordonne le travail du syndicat. Il soumet ses propositions d'organisation à la CEN. Il rend compte de ses travaux à la CEN. Il assure la représentation du syndicat dans toutes les institutions et activités relevant de sa responsabilité.

Il arrête les comptes annuellement avant de les présenter à la CEN.

Le-la-les Secrétaire(s) Général(es) veillent au fonctionnement régulier du syndicat qu'il représente dans tous les actes de la vie civile. En cas d'empêchement, il-el est remplacé-e par l'un des autres membres du Bureau National.

FINANCES

ARTICLE 29

Seul-es la-le (les) secrétaire(s) général-e(s) et le-la trésorier-ère ont compétence pour ouvrir ou fermer un compte bancaire relevant du champ d'activité du syndicat après accord de la CEN à la majorité des votants.

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

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

La mise à jour des cotisations relève de l'initiative des adhérent-es. Néanmoins, les trésorier-ères contactent les adhérent-es en cas d'augmentation (changement d'échelon ou de strate ...) ou de baisse (congé ou disponibilité ...) et demandent une trace écrite. En l'absence d'un-e trésorier-ère, la CEN désigne un-e référent-e.

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

Les comptes sont approuvés une fois par an par la CEN après présentation par le-la trésorier-ère et contrôle de la CFC et du-de la commissaire aux comptes. La CGT-EP règle les différentes quotes-parts via COGETISE et enregistre ses adhérents sur COGITIEL.

L'utilisation des cotisations fait l'objet d'une communication spécifique.

LA COMMISSION FINANCIÈRE DE CONTRÔLE

ARTICLE 30

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

Elle rend compte de ce contrôle à la Commission Exécutive Nationale et à l'occasion de chaque congrès. Elle se soucie de l'état des effectifs et de la rentrée régulière des cotisations et prend toute disposition à cet effet. Elle vérifie que les dépenses sont conformes aux décisions de la CEN prises lors du vote des budgets et a

accès à toutes les pièces comptables pour mener à bien son mandat. Elle est compétente pour formuler toute suggestion et remarque sur la gestion et sur la politique financière du syndicat.

Ses membres sont choisi-es en dehors de la CEN et font l'objet de candidatures distinctes proposées dans les mêmes conditions que pour la CEN à l'occasion du congrès ou du CNS. Elle a un nombre impair de membres, le plus équilibré possible entre femmes et hommes.

Ses membres participent aux travaux de la CEN et prennent part aux votes de façon consultative. La Commission Financière de Contrôle se réunit au minimum quatre fois par an et élit en son sein un-e responsable chargé-e de la convoquer et d'animer son travail.

COMMUNICATION

ARTICLE 31

Le journal Trait d'Union est l'organe officiel du syndicat. Il est transmis à tou-tes les adhérent-es. La parution est sous la responsabilité éditoriale du-de la /des SG.

La CGT-EP se dote de tous les moyens de communication qu'il estime nécessaires : journal, site Internet, listes de diffusion, réseaux sociaux, communication téléphonique ...

La parution est sous la responsabilité de la CEN et sous le contrôle du Bureau National entre deux CEN.

Une commission presse / communication est mise en place par la CEN afin de réaliser concrètement cette communication. Cette commission rend compte à chaque CEN de son travail.

Au-delà de la communication nationale, chaque académie ou groupe de travail met en place sa communication en rendant compte à la CEN ou à son référent au BN. Chaque responsable de groupe de travail est chargé de nourrir la communication nationale en lien avec son groupe de travail (site, TU, Réseaux Sociaux,...)

La CEN met en place des outils nationaux accessibles à tou-tes (communication électronique, zoom, Goodbarber, Canva, cloud ...) et la formation qui va avec. Les camarades formé-es aux outils de communication offrent leur soutien aux académies et groupe de travail.

Les communications des académies et des groupe de travail doivent être en accord avec les repères revendicatifs et politiques du syndicat ainsi qu'avec les valeurs fondamentales de la CGT (non sexiste, non raciste, non validiste... non discriminante en général). La mutualisation des supports et des outils de communication entre académies et collectifs est indispensable.

FORMATION SYNDICALE

ARTICLE 32

La CGT-EP propose l'accès aux formations et travaille en collaboration avec les structures territoriales de la CGT (UL, UD, Comités Régionaux), la Fédération et la Confédération. Si besoin, la CGT-EP organise des formations syndicales, notamment sous l'égide de la « Formation syndicale CGT ».

La CEN met en place un groupe de travail « Formation syndicale » afin de recenser les besoins spécifiques qui ne seraient pas couverts par les formations déjà existantes. Elle coordonne le suivi des demandes de formation et la diffusion des propositions des formations syndicales.

CONFLIT

ARTICLE 33

La pratique de la concertation, le respect des présents statuts, et l'information complète et régulière des syndiqué-es concerné-es, sont la base des solutions aux différends et conflits qui peuvent survenir entre des camarades du syndicat. La CEN est habilitée à traiter ces différends et conflits. Après avoir été saisie explicitement, elle peut nommer une commission dont la mission est de proposer un processus de règlement, après avoir entendu les parties en présence, afin de parvenir à une solution équitable.

Jusqu'au règlement du différend ou du conflit, la CEN prend toute mesure conservatoire qu'impose le fonctionnement des organisations concernées. Elle peut, ainsi que chaque syndiqué-e, faire appel aux commissions mises en place par la fédération.

ARTICLE 34

En cas de conflit ou de divergence entre un-e adhérent-e ou une section et le bureau académique, c'est la direction du syndicat (CEN) qui arbitre.

En cas de manquement grave, d'atteinte aux intérêts matériels et moraux, d'actes contraires aux présents statuts, la CEN peut décider de la suspension des mandats voire de l'exclusion d'une personne syndiquée à la CGT-EP.

Celle-ci devra préalablement être entendue par la CEN réunie en commission des conflits ou par les structures dédiées de la FERC-CGT. Elle pourra faire appel de la décision.

ACTIVITE JURIDIQUE

ARTICLE 35

La CGT-EP jouit de tous les droits conférés aux syndicats professionnels. Elle peut agir en justice pour la défense des intérêts d'ordre collectifs, soit à son propre titre, soit en soutien d'une de ses organisations, d'une personne physique ou morale, soit en substitution, lorsque l'intérêt collectif est en cause.

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

Par exception à l'alinéa précédent, en ce qui concerne les contentieux électoraux, la-le secrétaire à l'organisation ou à défaut un membre du BN faisant suite à une décision du BN donne mandat à l'un des membres du syndicat ou toute autre personne expressément désignée pour le représenter devant les juridictions compétentes.

Les désignations RSS et DS se font au niveau national par la-le secrétaire à l'organisation ou à défaut un membre du BN sur proposition du bureau académique.

Un Pôle Juridique doit être créé. Il fonctionne comme un DLAJ.

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

MUTUALISATION

ARTICLE 36

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

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

Les structures peuvent aussi faire appel à cette mutualisation.

PUBLICITE

ARTICLE 37

Les présents statuts sont disponibles sur le site internet du syndicat

Les comptes une fois approuvés par la CEN sont publiés sur le site officiel du syndicat et/ou au JO.

Les présents statuts et modifications de composition du bureau national sont déposés en mairie de Montreuil.

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

Axe I Quelle école 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 école pour demain ?

La crise de l'école est indissociable de celle de la société.

Crise pour la jeunesse, dont une partie grandissante, plus de 150 000 chaque année, est laissée sur le carreau de façon insupportable par le système scolaire. Crise pour les personnels, mal payés, mal considérés, victimes de plus en plus d'intimidation, de harcèlement et de souffrance au travail.

Ce n'est pas une fatalité. Nous n'acceptons pas ces reculs et nous partageons la colère des collègues et des jeunes qui veulent une école pour la réussite de toutes et tous, pour l'émancipation de chacun·e, une école où il fait bon vivre, apprendre et travailler.

A - L'ECOLE D'AUJOURD'HUI

Pour les tenants du capitalisme, l'École a toujours eu un double rôle : préparer des travailleur·euses dociles (et aujourd'hui des jeunes prêt·es à supporter la précarité) et transmettre les valeurs d'un système hiérarchique pour perpétuer cette société inégalitaire.

L'école ne joue plus son rôle d'ascenseur social et les jeunes ne la perçoivent plus comme un facteur de développement et d'émancipation.

Nous dénonçons l'influence grandissante des organisations patronales du capitalisme à l'École, que ce soit au niveau de l'élaboration des programmes ou de l'établissement des cartes scolaires de formations, notamment dans la voie professionnelle via les organisations patronales. La CGT combat cette logique libérale et concurrentielle, qui se traduit aussi par l'absurdité des classements des établissements, par la concurrence entre enseignement initial et apprentissage, public et privé, par l'individualisation des carrières, la mise en concurrence des personnels, etc.

a) PROGRAMMES, QUALIFICATION ET « COMPETENCES »

Quand la qualification est remplacée par les « compétences », quand les programmes sont remplacés par le « socle commun »... les gouvernements font reculer la qualité et le contenu des apprentissages. Ils appliquent à l'École l'individualisation que le MEDEF applique dans le monde du travail, en attaquant les conventions collectives pour leur substituer les « matrices de compétences » qui individualisent les travailleur·euses et signent la fin des métiers.

Ces stratégies ne font qu'aggraver les inégalités sociales, scolaires et territoriales, et tendent à renforcer l'arbitraire en matière d'évaluation. Cette individualisation s'accompagne très souvent d'une culpabilisation où chaque élève est tenu·e responsable de son propre échec... quand c'est l'institution qui en est comptable.

Par ses programmes, l'École d'aujourd'hui reste profondément élitiste et se caractérise par une accumulation de savoirs et de savoir-faire sans se soucier de mettre en avant des pédagogies et une didactique permettant à chaque élève de construire en autonomie et en commun ses savoirs.

La conception des programmes doit favoriser l'émancipation et l'esprit critique de l'élève et être déconnectée de tout intérêt privé, capitaliste, religieux ou militaire.

b) ÉVALUATION

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

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

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

Concernant l'orientation post bac, nous dénonçons le fonctionnement nébuleux et anxiogène de Parcoursup. Il contribue à l'école du tri, basé sur des critères et algorithmes inconnus des usager.ères. Nous en demandons la suppression.

c) LUTTE CONTRE L'ECHEC SCOLAIRE

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

Si quelques établissements du privé ont fait leur « marque » de la lutte contre l'échec scolaire, dans son ensemble, l'enseignement privé ne participe pas à l'éducation prioritaire, bénéficiant du coup d'une image d'enseignement prétendument de meilleure qualité. L'enseignement privé sous-contrat doit prendre sa part dans cette lutte qui concerne l'ensemble du système éducatif. Ainsi la sectorisation destinée à lutter contre la ségrégation sociale et scolaire ne doit pas être réservée aux établissements publics.

La crise COVID a ouvert une place grandissante aux pédagogies dites scientifiques et aux enseignements à distance, dérives que nous contestons. L'école ne peut être en présentiel et en distanciel, le distanciel n'est pas une pédagogie valable. Seul le présentiel et des groupes de travail adaptés permettant des approches variées – pratique, écrite orale, en groupe – garantissent la mise en place d'une école égalitaire et émancipatrice.

d) AUTORITARISME ET MORALE

L'offensive autoritaire et moraliste du ministre Blanquer n'a fait qu'aggraver les inégalités à l'École. Cela avait commencé avant et cela continue. Le ministre Ndiaye, dans un autre style, poursuit la même sape du système éducatif, avec le même mépris contre les jeunes et les personnels. Pour lutter contre l'échec scolaire, le décrochage, l'absentéisme, et parfois la violence, nous refusons de participer à la stigmatisation des enfants des milieux populaires. Nous exigeons des moyens spécifiques pour répondre aux besoins de ces jeunes. Se donner les moyens humains et financiers de leur réussite est la responsabilité du système scolaire.

e) PRECARITE DES PERSONNELS

Dans l'enseignement privé, les premières victimes de la précarité sont les personnels administratifs, techniques et de vie scolaire, employés principalement par les organismes de gestion. La stratégie qui consiste trop souvent à isoler les personnels de droit privé, accentue leur précarité. Sur environ 80 500 salarié-es, seul-es 30 % ont un temps plein effectif, pour un total de 52 000 emplois à temps plein, essentiellement des hommes. Nous dénonçons cette précarité aggravée ainsi que le recours quasi-systématique à tous les types de contrats aidés. L'argent public qui finance l'essentiel de l'enseignement privé doit permettre la juste rémunération et l'accès aux temps pleins choisis pour lutter contre la précarité.

Nous condamnons le jeu des employeur-euses qui consiste à remettre systématiquement en cause les conventions et accords pour obtenir - contre l'intérêt des travailleur.euses - des textes moins-disants.

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

f) LA QUESTION CLE : LES MOYENS

Ces problèmes du système scolaire que nous constatons tou-tes sont, en dernier lieu, le produit direct des politiques d'austérité.

La question budgétaire est la mère des batailles, l'argument imparable qui, pour les gouvernant-es, justifie tous les reculs sociaux. Au nom de la dette et d'un prétendu retour à l'équilibre du budget, jamais atteint, tous les gouvernements ont imposé à l'École une grave dégradation, qui s'est notamment manifestée par les suppressions de postes par dizaines de milliers et la hausse du nombre d'heures supplémentaires à réaliser.

En parallèle, les aides publiques aux entreprises, sans contrôle ni contrepartie, se sont multipliées permettant à celles-ci de réaliser pour certaines des bénéfices records.

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

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

Urgence pour les salaires : l'individualisation des salaires, à coup de primes, d'indemnités et d'heures supplémentaires, de proposition d'un « Pacte » de Ndiaye est une logique pour diviser les travailleur-euses. La CGT revendique une revalorisation immédiate des grilles de salaires avec des grilles rénovées et une déconnexion entre l'évaluation, la rémunération et l'avancement.

g) LA PLACE DU PRIVE DANS LE SYSTEME SCOLAIRE

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

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

Enfin, bien souvent, l'enseignement privé est souvent utilisé comme un « laboratoire » de réformes régressives qui passent mieux dans un environnement moins contestataire, comme par exemple les pouvoirs accrus laissés aux chef-fes d'établissements et leurs équipes de direction, parfois même au mépris de la législation.

B - L'ECOLE QUE NOUS VOULONS

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

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

Elle doit proposer une scolarisation dès 2 ans pour les familles qui le souhaitent. Pour cela, l'État a l'obligation d'assurer les moyens nécessaires.

a) UNE ECOLE EMANCIPATRICE AU SERVICE DE LA JEUNESSE.

L'École doit partir du principe que tout enfant est capable d'apprendre et de construire ses apprentissages. Elle doit être un lieu de vie garantissant des conditions d'accueil agréables et décentes, propices aux apprentissages, et combattant les harcèlements, les oppressions sociales, sexistes, racistes, religieuses, ou liées au handicap. L'école doit vraiment devenir inclusive pour tou-tous avec les moyens nécessaires. Elle doit pouvoir accueillir les élèves en situation d'exil gratuitement, sans discrimination et sans qu'une quelconque pression liée à leur statut ne puisse s'exercer.

De plus les enseignant-es doivent être formé-es et accompagné-es à l'introduction des nouvelles technologies. Le recours au télé-enseignement et pédagogies pseudo-scientifiques n'est en rien une solution aux pertes de moyens. Les élèves, les familles et les enseignant-es ne doivent pas être accablés par des programmes infaisables.

L'école veut donner aux jeunes les moyens de devenir les acteur-rices, citoyen-nnes conscient-es, autonomes et responsables, de la construction d'un monde solidaire, à l'opposé de la marchandisation des savoirs et de la culture, de la mise en concurrence des écoles, des formations, des établissements et des individus.

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

La CGT est favorable au développement de droits d'organisation, d'expression, de la jeunesse notamment via des syndicats de jeunes CGT. Elle est favorable aux expériences d'autogestion par les jeunes, d'espaces à l'intérieur des établissements scolaires. Le-la directeur-ice ne doit pas présider ces associations et ne doit pas non plus orienter les dépenses.

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

limités. Dans les écoles, collèges et lycées relevant de situations particulières d'éducation, des seuils plus bas doivent être mis en place.

Car seules des classes à effectifs réduits permettent de créer un climat de confiance et de travail pour favoriser les apprentissages et les rythmes de chacun-e. Chaque cours s'inscrit sur la base de 55 minutes comptées une heure.

Chaque élève doit trouver sa place à l'école, au collège et au lycée, à son rythme et selon des formes les plus variées possible : pratique, oral, travail de groupe, travail autonome, sorties ...

La formation doit être qualifiée et qualifiante, elle doit donner lieu à la délivrance de diplômes cadrés et reconnus nationalement, pour garantir les droits et rémunérations des futur-es travailleur-euses. La culture dispensée par l'école doit avoir une visée émancipatrice, elle doit être plurielle, générale, technologique, professionnelle, et donc polytechnique.

L'orientation ne doit pas être subie. Elle doit être le fruit d'un choix libéré des demandes patronales et des représentations relatives aux filières et aux métiers dits « masculins et féminins ».

Nous portons l'exigence d'un même lieu de formation publique pour toutes et tous, à chaque étape de la scolarité.

Pour l'école maternelle et élémentaire, il s'agit de réengager un développement des écoles et du personnel pour faire reculer les inégalités qui se manifestent dès le plus jeune âge.

Pour le collège unique, il s'agit de lui redonner son ambition, avec des moyens, et en repensant collectivement les contenus et les pratiques pédagogiques. Son échec favorise les discours réactionnaires qui voudraient réintroduire l'orientation prématurée des jeunes vers les voies de l'apprentissage.

Pour le lycée, nous revendiquons un lycée unique et polytechnique pour le XXI^e siècle. L'école doit mutualiser les pratiques innovantes et intégrer par exemple l'éducation socio-culturelle, l'informatique, le droit comme disciplines à part entière.

Pour les filières professionnelles, si l'on ne veut plus qu'elles servent seulement de moyen à la remédiation de l'échec, voire à la relégation, en bref si l'on souhaite que l'orientation se fasse dans une optique réelle d'égalité, il y a nécessité à revenir sur les réformes de la voie technologique et de la généralisation du Bac Pro 3 ans. Nous exigeons le retrait immédiat des réformes de la voie professionnelle portée par Ndiaye et Grandjean qui prépare la mort du lycée professionnel au profit de l'apprentissage.

La CGT s'oppose au Livret Scolaire Unique (LSU) et le condamne car il s'inscrit dans une politique libérale dont l'un des objectifs est de faire entrer les références de l'entreprise à l'École. La CGT s'oppose également aux Contrôles en Cours de Formation (CCF) comme mode de validation unique des diplômes.

Le but de l'évaluation ne doit pas être de seulement la mesure des connaissances accumulées mais bien leur construction individuelle et collective.

L'évaluation pratiquée actuellement doit être supprimée en maternelle.

b) DE MEILLEURES CONDITIONS POUR LES PERSONNELS

La CGT-EP revendique la mise en place de commissions ouvertes à tou-tes, à tous les niveaux du système (de l'établissement jusqu'au ministère) où les décisions pédagogiques seraient prises collectivement par l'ensemble des personnels. Immédiatement, dans le privé, nous revendiquons la totale transparence des comptes des organismes de gestion, de formation et du SGEN (Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique).

Pour le service public d'éducation nationale que nous exigeons, ce sont de personnels indépendants, formés et titulaires dont nous avons besoin. Seul le statut de fonctionnaire pour l'ensemble des personnels est garant de leur indépendance et leur stabilité.

Nous revendiquons la contractualisation de tous les précaires puis la titularisation de tous et toutes sans condition de concours ni de nationalité. L'arrêt du recrutement précarisant le personnel est un objectif incontournable.

Les enseignant-es doivent avoir la même dignité, le même statut, la même carrière. Pour cette raison, la CGT revendique un corps unique pour tou-tes les enseignant-es, du public et du privé, dans la perspective d'un seul service public laïc d'éducation, de valoriser à son juste titre et sans contre partie, le travail de tous les personnels de la communauté éducative : 32 h hebdomadaires, salaire de début de carrière à 2 fois le SMIC, une retraite à 60 ans à taux plein.

Cette unification ne signifie pas la fin des spécificités selon les niveaux d'enseignements et les disciplines. C'est une porte ouverte vers une mobilité choisie, tout au long de la carrière, sur la base du volontariat. Ce qui implique un développement important de la formation continue, tout au long de la carrière, sur le temps de

travail. De plus, des temps dédiés dans les emplois du temps et rémunérés doivent être prévus pour la réflexion pédagogique en équipe.

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

Nous demandons la mise en place d'une convention collective unique pour toutes les familles d'enseignement avec la création d'une commission départementale de l'emploi ayant notamment pour but de replacer les personnels en perte d'emploi, pour tous les personnels de droit privé. L'ensemble des personnels de la communauté éducative doivent avoir des conditions de travail équivalentes : temps de travail, droits sociaux. Par exemple, tou-ttes les enseignant-es doivent passer à 16 h semaine, les personnels de droits privés doivent être alignés sur 1152 heures annuelles, le(s) jour(s) de carence doi(ven)t être supprimé(s)...

c) UNE PERSPECTIVE GLOBALE

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

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

Le rôle de l'École ne doit pas être au service de la reproduction d'une société capitaliste et patriarcale mais doit promouvoir l'émancipation de tous et toutes pour faire progresser la société. Elle doit donc prendre en compte les luttes des femmes, des LGBTQIA+, des personnes racisées, des personnes en situations de handicap ainsi que celles en lien avec l'écologie ... Nous savons bien que nous ne pourrions pas faire l'économie d'une lutte d'ensemble pour agir en faveur d'une école plus juste, une école de l'émancipation. Les résistances d'aujourd'hui et les luttes à venir seront autant de point d'appui pour construire une société plus juste.

Axe II] Vers un service unique public laïc et gratuit

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

- L'amélioration de la formation et de l'éducation des jeunes, la lutte contre les ségrégations et la stigmatisation,
- L'amélioration des conditions de travail des personnels et la lutte contre les disparités de fonctionnement des établissements,
- Le retour à une véritable mixité sociale, la défense de la justice sociale et la promotion de la laïcité pour les élèves et les personnels.

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

Les locaux doivent intégrer le domaine public.

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

Jusqu'à maintenant, il y a eu quelques situations exceptionnelles d'intégration d'établissement privé dans le public. Cela indique qu'il ne s'agit pas d'une impossibilité juridique. Seul un très grand rapport de force nous permettra de l'imposer à l'échelle de l'ensemble du système éducatif. Le lycée privé agricole du Grand Blottereau a fusionné avec le lycée public Rieffel en septembre 2011. Et plus récemment, en 2020, le lycée privé agricole du Haillan Camille Godard à Bordeaux intègre le Lycée Agricole Public de Blanquefort.

Le rattachement des agent-es du privé au Régime Spécial des Fonctionnaires pour la santé ou à l'IRCANTEC pour la retraite – même si à ce jour ce système est moins intéressant - montrent qu'il est possible d'accéder à un véritable statut d'agent-e du public.

Pour la fonctionnarisation sur place et l'unification du système éducatif, nous ne devons pas attendre que les conditions politiques soient réunies mais nous devons, partout où nous sommes présent-es, créer ces conditions par :

- Un travail commun avec nos collègues du public, notamment celles et ceux de la CGT Educ'Action,
- Un dialogue constant avec les collectivités territoriales et les Ministères de tutelle (MEN et MASA),
- Une information et un dialogue constructifs avec nos collègues et les familles utilisant l'enseignement privé.

Dans l'attente de ce grand service public laïc et gratuit de l'Éducation, la CGT-EP revendique, d'ores et déjà, des mesures concrètes qui contribueront à l'égalisation des situations entre les personnels des établissements privés et leurs collègues du public, à l'instar de ce qui est prévu par la loi Guerneur de 1977. La CGT dénonce l'attitude laxiste du Ministère sur les sujets liés à la laïcité. C'est une valeur qui doit être défendue.

Ainsi, il est urgent de :

- Regagner la laïcité y compris dans les établissements confessionnels ; cela passe notamment par le transfert hors temps scolaire des activités « confessionnelles » quand elles existent et la stricte application des dispositifs du public : charte de la laïcité, journée de la laïcité, etc. Nous exigeons l'application de toutes les circulaires, en particulier celle du 29 septembre 2021 " Pour une meilleure prise en compte des questions relatives à l'identité de genre en milieu scolaire".
- Garantir la liberté de conscience qui, actuellement, est attaquée au quotidien : journée ou temps de réflexion chrétienne obligatoire sur le temps scolaire (parfois des heures non rémunérées), 28^{ème} heure au 1^{er} degré, fiches repères de l'Enseignement catholiques aux chefs d'établissement sur l'identité de genre ...
- Refuser les journées ou plans de formation, qui sous couvert des projets d'établissement détournent des moyens publics (temps d'enseignement dû aux élèves, temps de travail imposé aux enseignant-es) à des fins confessionnelles.
- Dénoncer l'organisation parallèle mise en place dans l'enseignement privé : formation des personnels, mouvement de l'emploi.
- Dénoncer et supprimer des systèmes d'enseignements subis par les MFR, contrat simple....
- Mettre en place un seul système de mouvement géré exclusivement par les rectorats, garantir le droit à mutation (refus des frais de mutation demandés en CAE), supprimer le pré-accord et l'accord collégial.
- Imposer le contrôle effectif, par l'administration et les élu-es, de l'argent public versé par les collectivités territoriales.
- Ré-instaurer des concours uniques pour le public et le privé et communs aux deux ministères (MEN et MASA).
- Titulariser les précaires (Délégué-es Auxiliaires ou agent-es en article 44 du MASA) et personnels non-enseignant-es en poste sans condition de concours ni de nationalité.
- Mettre en place une véritable école inclusive dotée de moyens suffisants pour permettre la scolarisation de tou.tes les élèves dans la structure appropriée. Cela passe par l'embauche massive de personnels (notamment AESH) non précaires et décemment rémunérés.
- Instaurer des passerelles entre les Ministères de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture, entre public et privé pour les enseignant-es : contractuel-les ou fonctionnaires, elles et ils sont tou.tes agent-es de l'État ayant les mêmes diplômes et/ou concours.
- Intégrer dans le public tou.tes les maître-esses en perte horaire qui le souhaitent.
- Avoir une égalité de traitement entre les contractuel-les d'État et les fonctionnaires : salaires nets, pensions, conditions de travail, obligations de service.
- Réglementer plus encore la nomination des chef-fes d'établissements. Les rectorats ou les Directions Régionales de l'Agriculture doivent contrôler la gestion financière et des personnels des établissements et assurer la traçabilité des forfaits d'externat et des subventions publiques versées auprès des instances (CCM).
- Instaurer une véritable médecine de prévention permettant à l'administration un suivi régulier et sérieux de ses agent-es lors de leur carrière et donner accès aux CSSCT départementaux/académiques.

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

Pour contrecarrer, la perte de nos acquis, le droit de grève des enseignant-es doit être a minima aligné avec celui des autres fonctions publiques.

Axe III] Quelle orientation pour le syndicat ?

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

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

Nous constatons :

- Que la motion initiale de La Colle sur Loup (2011) concernait un « rapprochement » de nos structures en accord avec notre revendication principale d'un service d'éducation unifié et laïc. Progressivement, les notions d'intégration et de dissolution ont pris le pas sur cette motion initiale. Nous constatons que ce rapprochement a été effectif de façon globale notamment jusqu'en 2019 (mais non significatif pour la partie agricole avec la CGT Agri ou les personnels ATSS). Ce travail en lien avec la CGT Educ'Action perdure dans un certain nombre d'académies (participations réciproques, aux instances départementales et régionales et aux Collectives académiques; intégration des intersyndicales public-privé; mutualisation de moyens ; interventions public-privé aux rectorats, dans les DSDEN...).
- Que notre syndicat n'a cessé d'évoluer depuis 2011 : nombre d'adhérent-es, nouvelles régions atteignant un seuil permettant un fonctionnement plus autonome, la représentativité (Ministère Agriculture MASA et Ministère Éducation Nationale MEN) confirmée en 2022, de plus en plus de camarades issu-es de régions ou de groupes de travail alimentant concrètement le travail du syndicat.

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

- Il faut investir davantage les collectifs fédéraux afin de renforcer le travail des collectifs : précarités, formation professionnelle, questions éducatives, DLAJ, travail sur les conventions collectives ...
- Plus spécifiquement, il faut continuer le travail commun avec la CGT Educ'Action et créer des liens avec les autres syndicats de la Fédération au niveau local (Educ Pop, SNCA, SNPEFP...).
- Nous voulons obtenir – au-delà des contentieux – la représentativité dans les branches des personnels de droit privé de notre champ syndical.
- Nous devons continuer notre implantation dans le premier degré et structures IME-ITEP ...
- Il convient de mettre en place un plan de développement syndical pour les 4 prochaines années ainsi que des actions de continuité syndicale, en commençant par les mises à jour des fiches cogitiel en particulier des futurs retraités (ou "retraitables"). La reconnaissance des syndiqué-es retraité-es passe par le versement à cogetise de cotisations identifiées timbres et FNI retraités.
- La formation de tou·tes doit être renforcée tout au long de la vie syndicale.
- Il convient aussi d'assurer notre représentation dans les instances afin d'avoir les moyens de nos engagements.

Si nous analysons nos faiblesses comme la mutualisation, nos forces et nos implantations, la structuration doit être faite sur la base de groupes de travail nationaux et des académies voire des départements, en lien aussi souvent que possible avec le maillage des unions locales et départementales.

L'absence ou le manque d'implantation dans un grand nombre d'académies demeurent. Des problématiques nationales fortes avec des groupes de travail comme premier degré, agricole, droit privé, continuité syndicale, se doivent d'avoir des référent-es dans chaque académie ... pour ne citer que quelques exemples.

De la même façon le syndicat national dans son fonctionnement actuel doit évoluer en s'appuyant sur le travail des groupes de travail et des académies, en s'engageant plus fortement dans la fédération et l'interpro.

I] L'ORIENTATION

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

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

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

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

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

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

- Nous proposons de renforcer le lien entre instances nationales (CEN et BN) et les groupes de travail et académies en instaurant des référent-es au sein des instances nationales pour chaque entité.
- La CEN est l'organe dirigeant et politique de notre syndicat entre deux congrès. Les statuts et une charte des élu-es et mandaté-es en renforcent son rôle.
- Un travail concret doit être mené avec la CGT EducAction et les instances de la FERC au niveau des instances locales et nationales du syndicat et des collectifs. Les membres de la CEN s'impliquent dans les groupes de travail et les collectifs de la fédération ou d'autres structures de la CGT (UFSE, UGICT, UCR (Union Confédérale des Retraités)...). La mutualisation du travail entre syndicats CGT est un levier pour construire et défendre les revendications des personnels (ex : AESH, travail dans les instances du MEN, du MASA ...)
- La formation de nos responsables et de nos militant-es est renforcée pour mettre en œuvre un syndicalisme militant indépendant face au patronat et aux organisations politiques.
- Nous proposons aussi de mettre en place entre deux congrès un Comité National du Syndicat (CNS) qui rassemble des délégué-es de toutes les structures du syndicat et ses responsables. Il devrait permettre de faire un point sur les orientations définies par le congrès.
- La CGT Enseignement privé s'engage à lutter contre toutes les discriminations pour abolir toute forme de dominations, notamment celles liées au patriarcat. Elle agit, y compris en son sein pour l'égalité femmes-hommes, contre les LGBTphobies et le validisme, contre les violences sexistes et sexuelles... Ainsi, elle permet aux syndiqué-es de se former sur ces questions et les informe sur les structures CGT qui y sont dédiées au niveau fédéral et confédéral (collectifs femmes mixité, LGBT+, cellule de veille, cadre commun...). Si le besoin est exprimé par les adhérent-es, elle se dotera des outils nécessaires à l'échelle du syndicat.
- Concernant l'égalité femmes-hommes, si possible, toutes les communications du syndicat se feront en écriture inclusive, en utilisant le point médian. Une version au féminin pourra être demandée pour les « empêché-es de lire ».
- Les discriminations sexistes et sexuelles sont systémiques. Lutter contre elles nécessite une formation accrue et une vigilance sans concession. Combattre ce système et le déconstruire nécessitent d'en connaître les différents ressorts : inégalités salariales, conditions de travail, discriminations à l'embauche, carrières entravées, violences sexistes et sexuelles, sexisme ordinaire.
- La CGT Enseignement privé et ses adhérent-es s'engagent à lutter contre les idées d'extrême droite et toutes formes de racisme et xénophobie. Le non respect de cet engagement entraîne une procédure dans le cadre de l'article 34 des statuts. A ce titre, la CGT-EP engage les adhérent-es et responsables syndicaux à se former et à s'impliquer dans les collectifs internes à la CGT et en intersyndicale (ex VISA) afin de permettre à chacun.e de s'impliquer activement et de construire sa propre émancipation dans le cadre collectif du syndicat.
- La CGT Enseignement privé et ses adhérent-es engageront régulièrement une réflexion sur l'urgence environnementale, la crise climatique et sur la transition écologique ainsi qu'à son accompagnement social, pour une société plus juste et plus solidaire.

- Une attention particulière sera portée à la qualité de vie syndicale des militant-es.

Repères revendicatifs « Formation des enseignant-es »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

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

Pourtant, les travailleur-euses sont loin d'être au centre du système de formation professionnelle ! S'ils disposent de droits, ils ne sont pas décideurs des dispositifs et ne possèdent sur eux qu'un pouvoir de contrôle partiel.

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

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

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

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

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

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

Les enseignant-es du privé ne sont bien souvent plus convoqué-es aux réunions organisées par les inspecteur-rices, ce qui pose de véritables difficultés pédagogiques.

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

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

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

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

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

Le PAF (Plan Académique de Formation) n'est que rarement ouvert aux enseignant-es pourtant agent-es publics.

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

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

- L'ensemble des personnels intervenant dans l'Éducation Nationale fait partie d'une communauté éducative qui n'a de sens réel que si tou-tes ses acteur-ices participent activement au projet éducatif. La formation doit contribuer à la construction d'une équipe éducative et dans cet objectif, l'ensemble des personnels doit être formé dans un même lieu avec des formations communes.
- La formation est un enjeu de la qualité du système éducatif : elle doit permettre le développement et l'amélioration du service public.
- Les enseignant-es, agent-es du public, doivent être formé-es avec leurs collègues du public : cela passe par la disparition de FORMIRIS et l'ouverture effective du PAF aux enseignant-es, dont l'offre de formation doit être augmentée .
- La formation des personnels de droit privé doit être un outil d'amélioration de leurs qualifications (et donc de leur salaire), de respiration ou de reconversion. Cela ne peut pas être une injonction de l'employeur qui décide du moment et du contenu de la formation.

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

- Permettre aux enseignant-es du privé de se former avec ceux du public.
- Revenir pour la formation initiale des enseignant-es au niveau II (licence) comme base du recrutement, les deux dernières années de formation se faisant sous le statut d'agent-e stagiaire rémunéré-e.
- Contrôler réellement l'utilisation des fonds publics alloués à Formiris.
- Garantir le remboursement effectif de tous les « frais annexes » des personnels en formation (hébergement, transport).
- Permettre que le CPF (ex DIF) soit utilisé selon les envies et les besoins des personnels avec prise en charge de tous les frais.
- Faire en sorte que la formation continue puisse représenter 10 % du temps professionnel, soit 4 années sur une carrière.

Repères revendicatifs « Non-Titulaires »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

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

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

Cette précarité se traduit par :

- Une rémunération scandaleusement faible, inférieure à celle des contractuel·les du public.
- Des services souvent à temps incomplet ou sur plusieurs établissements (engendrant, de fait, des frais de déplacement qui grèvent leur budget).
- Une situation anxiogène quant à l'obtention ou non d'un poste à la rentrée suivante, du lieu d'affectation et de la quotité horaire.
- Une pression hiérarchique qui ne permet pas d'assurer sereinement les missions, et conduit souvent à ne pas pouvoir refuser des demandes des directions, même si elles ne relèvent pas d'obligations réglementaires de service.
- Une difficulté à concilier vie de famille, travail et préparation d'un concours (interne ou externe) pour justement sortir de cette précarité. Malgré différents plans de résorption de la précarité, ceux-ci n'ont pas permis d'y arriver.
- Des concours, particulièrement les concours internes, privilégiés par les maître·sses délégué·es, pour lesquels tous les postes ne sont pas pourvus (entre 8 et 10% ces dernières années). Les collègues recalé·es sont très souvent repris·es à la rentrée, mais toujours avec leur statut précaire... « Bon·nes pour enseigner, pas pour être titularisé·es ! »
- Le CDI est une arnaque et un miroir aux alouettes car sans aucun rapport avec le CDI de droit privé. Les maître·sses n'ont qu'une priorité de réemploi en toute fin de mouvement, pour un contrat d'au moins une heure, n'importe où dans l'académie, sans pouvoir compléter leur rémunération avec l'Allocation Retour à l'Emploi, ARE (alors que les maître·sses délégué·es en CDD qui obtiennent un poste avec une quotité horaire inférieure à celle qu'ils ou elles avaient précédemment peuvent compléter leur rémunération avec 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

La CGT Enseignement Privé revendique l'augmentation du nombre de postes aux concours, que tous les postes soient effectivement pourvus (car ils ont été budgétés).

Pour les maître·sses délégué·es, nous revendiquons une rémunération à temps complet sur un service incluant un temps de formation de qualité, sur temps de travail et adapté aux personnels.

Nous demandons la réelle prise en compte, pour le reclassement, des années d'activité professionnelle dans le privé et de la totalité des années en tant qu'agent·e public·que, indépendamment de la durée d'interruption entre deux contrats.

En l'absence de la titularisation, nous revendiquons la transformation du CDI en véritable contrat avec des garanties pour les maître·sses en terme de formation, de rémunération, de priorité d'emploi et de sécurité. L'accès au CDI doit se faire en prenant compte de toute la carrière des travailleur·euses, sans contrainte sur la durée d'interruption.

Les maître·sses délégué·es doivent pouvoir compléter leur rémunération avec l'ARE en cas de réduction de leur quotité horaire de service.

Les maître·sses délégué·es en CDI doivent pouvoir bénéficier, s'ils ou elles le souhaitent, de la rupture conventionnelle.

Nous demandons une réelle portabilité du CDI pour les maître·sses du privé lorsqu'ils ou elles changent d'académie, ainsi qu'entre le public et le privé et entre les différents ministères en cas de changement.

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

- Nous revendiquons la titularisation immédiate de tou·tes les précaires en poste, sans condition de concours ni de nationalité.
- En l'absence,
 - Une véritable prise en compte de l'ancienneté pour les reclassements.
 - Un véritable plan de résorption de la précarité, permettant par exemple aux maître·sses en CDI, l'accès à un contrat définitif, après une inspection, et l'accès à 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

Le salaire comprend 2 éléments : le salaire direct versé à chaque travailleur·euse et le salaire socialisé qui traduit le caractère collectif de la relation de travail et permet désormais en partie le financement de notre système social.

Pour les personnels de droit public, le statut est basé sur le principe de carrière et le salaire est directement lié à cette notion. Pour les personnels du privé, leur carrière est conditionnée par un système de classification directement sous la main du patronat.

Le point d'indice de la Fonction Publique était gelé depuis 2010, sa réévaluation en 2022 (+3,5%) n'a même pas rattrapé l'inflation ; les changements d'échelon ne servent qu'à donner l'illusion d'un rattrapage du pouvoir d'achat en régression. Les salaires d'entrée dans le métier représentent des SMIC à peine revalorisés.

Les promesses d'un salaire d'entrée de métier et les revalorisations des « milieux de carrière » (10 ans d'ancienneté) n'ont que pour effet de tasser les salaires vers le bas avec peu d'évolution entre les échelons.

Pour les salarié·es de droit privé, leurs salaires sont désormais désindexés du point de la Fonction Publique et la revalorisation des salaires ne suit pas l'évolution du coût de la vie.

Dans le salaire, la part fixe a tendance à se réduire au profit d'éléments individualisés :

- Pour les personnels de droit public : développement des primes et indemnités, multiplication des heures supplémentaires au détriment des heures postes. La mise en place du Pacte de Ndiaye ne fait qu'aggraver cette individualisation au prix d'une surcharge de travail
- Pour les personnels de droit privé, le salaire de base et, a minima, les degrés complémentaires sont estimés par le·la seul·e chef·fe d'établissement.

Cette individualisation des salaires s'exerce sur l'ensemble des carrières : pour les agent·es du public l'avancement est directement lié aux rendez-vous de carrière (PPCR) et dans le privé les entretiens tri-annuels sont un leurre, l'ancienneté, la formation, l'implication ne sont pas reconnues. La CGT enseignement privé était la seule organisation syndicale du privé contre cette réforme. Nous revendiquons son abrogation.

L'explosion des CDD et l'utilisation du temps partiel deviennent la règle. La précarité sociale va de pair avec la précarité de l'emploi. Les temps partiels non choisis ne peuvent être complétés, contrairement à ce que dit la loi.

Que ce soit dans le privé ou dans le public, on observe un recours massif aux contrats aidés. Le recours massif aux MA a créé de nouveaux soutiers dans le service d'éducation, maintenus dans une précarité sans avenir.

Le SMIC n'est plus le salaire minimum réel.

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

- Le salaire est la rémunération du travail. Il doit permettre à chaque travailleur·euse de s'épanouir par l'élévation de son niveau de vie. Tout salaire doit correspondre à l'évolution de la productivité et à la contribution des travailleur·euses à la création des richesses. Moins de dividendes, plus de salaires.
- Le droit à un travail stable sous statut pour tou·tes, à temps plein ou à temps partiel choisi et qualifié.
- Le salaire doit suivre immédiatement l'inflation par l'instauration d'une échelle mobile des salaires.
- Au bout d'une carrière, chaque travailleur·euses doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire réel.
- L'abandon de toute rémunération au mérite source d'inégalité et favorisant le clientélisme et l'arbitraire de l'encadrement.
- L'application stricte du principe « à travail identique, salaire égal ».
- La contractualisation définitive sans condition de concours ni de nationalité des suppléant·es déjà en poste.

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

- Réévaluer les salaires par un rattrapage immédiat et sans contrepartie de 400 euros (80 points d'indice pour la fonction publique). Instaurer un SMIC à 2000 euros bruts en le répercutant sur tous les niveaux de la grille.
- Mise en place de l'échelle mobile des salaires, avec revalorisation immédiate du point d'indice en fonction de l'inflation
- Mettre en place, dans le privé comme dans le public, de véritables négociations salariales annuelles de branche.
- Revenir à la notion de métier pour les agent-es du privé, le CDI devant rester la règle.
- Assurer a minima une amplitude de 1 à 2 entre le traitement de début de carrière et le dernier salaire.
- Fondre 50 % des heures supplémentaires en heures poste.
- Supprimer les primes et indemnités, et les intégrer à caractère de complément salarial dans le traitement brut.
- Supprimer la hors-classe et la classe exceptionnelle pour les intégrer dans les échelles indiciaires et à terme fusionner les grilles dans une grille indiciaire unique.
- Garantir un déroulement de carrière commun à tous les personnels fondé sur l'âge et l'ancienneté.
- Assurer un salaire d'entrée dans le métier équivalent à 2 fois le SMIC ce qui était le cas des années 1980.

Repères revendicatifs « salaire droit privé EPNL »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

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

Quelques indicateurs :

- **Seuil de pauvreté** : Le seuil de pauvreté est fixé par convention à 60 % du niveau de vie médian de la population. En 2021, il correspond à un revenu disponible de 1 102 euros par mois pour une personne vivant seule soit un salaire de **1 413€ brut**.
- **SMIC** : Le SMIC mensuel brut sur la base de 35h est de **1 709,28 €** au 1^{er} janvier 2023 sur la base de 35h .
- **Revenu minimum décent** : En 2014, l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale, ONPES, menait une étude pour calculer les revenus minimums décents pour "une participation effective à la vie sociale ». Pour une personne seule ce montant variait entre 1424-1575€ net selon le type de logement, social ou privé. Si on y ajoute l'inflation depuis 2014, 7.4% de janvier 2014 à janvier 2022, on est entre 1529-1691€ net. En salaire brut entre 1960-2168 €
- Les salaires dans la branche à partir du rapport économique et social 2022 : la rémunération moyenne est de 1 446€ brut mensuel bien en dessous du SMIC à temps plein et très proche du seuil de pauvreté.
- 45% des salaires sont inférieurs au seuil de pauvreté pour une personne seule. Cela représente environ 46 000 employé-es.
- 51% des salaires sont inférieurs au SMIC à temps plein, soit environ 55 000 employé-es.
- Enfin 84% des salaires sont sous le revenu minimum décent pour une personne seule soit environ 84 000 des 98 000 employé-es de la branche.

Presque 1 salarié-e sur 2 a un salaire sous le seuil de pauvreté, c'est dramatique ! Concrètement ce sont des dizaines de milliers de foyers peinant à subvenir à leurs besoins. On doit avoir pour ambition d'éradiquer la pauvreté dans notre branche.

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

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

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

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

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

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

- Strate 1 : de 1085 pts à 1520 pts soit x1.40
- Strate 2 : de 1100 pts à 1495 pts soit x1.36
- Strate 3 : de 1200 pts à 1590 pts soit x1.33
- Strate 4 : de 1400 pts à 1785 pts soit x1.28

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

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

Notre revendication s'articule autour de trois principes : un salaire décent ; une reconnaissance des qualifications et une véritable évolution de carrière. Il faut que l'employeur-euse propose obligatoirement des formations qui permettent au personnel de droit privé de se rencontrer et d'accéder à une véritable évolution de carrière.

Un SMIC à 2 000€ BRUT pour 32 heures sur 36 semaines (1152 heures annuelles).

Des salaires minimums pour chaque titre de niveau :

- Non-diplômé.e: le SMIC ; Sans diplôme, après un an de travail au maximum, la-le travailleur-euse est considéré-e comme qualifié-e.
- Niveau 3 BEP / CAP : 1,2 fois le SMIC ; 2 400 € brut.
- Niveau 4 BAC (général, professionnel ou technologique) : 1,4 fois le SMIC ; 2 800 € brut
- Niveau 5 BTS / DUT (BAC + 2) : 1,6 fois le SMIC ; 3 200 € brut
- Niveau 6 Licence LMD/licence professionnelle (BAC + 3) : 1,8 fois le SMIC ; 3 600 € brut
- Niveau 7 Master (BAC + 5) : 2 fois le SMIC ; 4 000 € brut
- Niveau 8 Doctorat (BAC + 8) : 2,3 fois le SMIC ; 4 600 € brut

| | Salaire minimum garanti 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 |

Au bout de 30 ans de travail, chaque travailleur-euse doit, au minimum, avoir obtenu le doublement, à «valeur monétaire constante», de son salaire d'embauche.

On devrait donc au minimum avoir 7 strates avec chacune un salaire minimum au-dessus du SMIC. Celui-ci n'étant envisagé que pour les travailleur-euses sans diplôme, ni expérience lors de leur première année de contrat. Dans le cas où un-e salarié-e change d'établissement, il doit y avoir portabilité de leur ancienneté et rémunération.

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

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

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

- **Strate 1** : reconnaître le niveau de titre 3, BEP/CAP, nous proposons **1200 pts** (1,1 SMIC) pour le début de la grille et l'uniformisation de **la valeur d'un degré à 30 pts**.
- **Strate 2** : titre 3 et 4, BEP/CAP et BAC, nous proposons **1300 pts** (1,2 SMIC) pour le début de la grille et l'uniformisation de **la valeur d'un degré à 30 pts**.

- **Strate 3** : entre titre 5 et 6, bac + 2 et bac + 3 nous proposons **1400 pts** (1,3 SMIC) pour le début de la grille.
- **Strate 4** : entre titre 6 et plus, BAC + 3 et au-delà, nous proposons **1500 pts** (1,4 SMIC) pour le début de la grille.

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

- 10 points par années d'ancienneté dès la 2ème année pour tou-tes les travailleur-euses.
- 20 points obligatoires suite à l'analyse triennale de la classification.
- Strate 1 : de 1200 pts à 1860 pts soit x1.5
- Strate 2 : de 1300 pts à 1960 pts soit x1.5
- Strate 3 : de 1500 pts à 2060 pts soit x1.5
- Strate 4 : de 1600 pts à 2160 pts soit x1.4

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

- 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 |

- 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 »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La mise en place des Périodes de Formation en Milieu Professionnel ne doit pas dériver vers une alternance déguisée et la mixité des publics doit être refusée. Elle met à mal les enseignant-es/formateur-rices. Cette dérive vers la mixité a pour seul but de faire des économies budgétaires.

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

Nous demandons pour les enseignant-es la fin de l'annualisation horaire pour l'ensemble des lycées agricoles privés.

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

- Un minimum salarial de 2 fois le SMIC pour 32 heures ;
- Un temps de travail à 1 152 h pour tous ;
- La suppression des CDD d'usage ;
- Des évolutions de carrière avec doublement du salaire initial ;
Un temps de préparation pour les formateurs comme pour les enseignant-es et des statuts unifiés.

Nous revendiquons un véritable statut à temps plein pour les personnels accompagnants les élèves à besoin particulier.

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

CONCRETEMENT DES MOYENS POUR Y PARVENIR

En interne

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

- Suivre de façon efficace les agent-es dans leurs difficultés mais aussi dans leurs reconversions et /ou demandes diverses, agent-es de droit public comme de droit privé ;
- Aider les agent-es à agir pour surmonter les difficultés générées par le MASA sur divers plans : Baisse de DGH, retard de paiements, non reclassements, surprotection des Directeurs nommés par le CNEAP (équipes fragilisées, non soutenues) ;
- Être présent dans un maximum de CSE.

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

En externe

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

- Notre détermination à faire bouger les lignes y compris par la voie juridique ;
- Notre volonté de réclamer les mêmes conditions de travail que les agent-es du public ;
- Notre volonté d'obtenir le mieux disant de chaque convention de branches ;
- Notre détermination à mettre en place des conditions de travail, des possibilités d'évolution de carrière dignes (reconversion, mouvement passerelles ...) ;

Nous devons renforcer avec les autres instances de notre champ syndical (MFR, CGT agri, CGT EP MEN, UNSEN). Ainsi, un travail de soutien des collègues des MFR pourrait leur permettre de s'organiser, monter des syndicats d'établissement et développer leur union nationale.

Notre syndicat se doit de monter des actions collectives - notamment juridique - envers un ministère déficient qui n'assume pas ses responsabilités d'employeur.

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

Sigles :

EPNL : Enseignement Privé Non Lucratif

PFMP : Périodes de Formation en Milieu Professionnel

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

MEN : Ministère de l'Éducation Nationale

CCM : Comité Consultatif Ministériel

CCM : Commission Consultative Mixte

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

Repères revendicatifs « AESH »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

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

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

- des AVS (minoritairement), notamment dans l'Enseignement agricole. Les conditions d'exercice de ce métier de droit privé se dégradent régulièrement (statuts précaires successifs, conditions de travail moins disantes au long des modifications dans la convention collective ...)
- des AESH (majoritairement) agent-es du public dans l'Education Nationale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nous demandons un accompagnement correspondant aux besoins réels des élèves dans le respect des contraintes d'EDT des AESH.

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

Nous demandons

- Un employeur unique (rectorat) et des moyens administratifs notamment via des embauches supplémentaires dans les rectorats afin d'être à la hauteur des nécessités de gestion liées aux AESH (2^e corps de l'Education Nationale en nombre).
- Le contrôle accru des conditions de travail dans l'enseignement privé sous contrat pour veiller à ce que les AESH y disposent de leurs droits pleins et entiers (strict respect du cadre de leurs missions, de leur temps de travail...) : les AESH n'ont pas vocation à remplacer à bas coût les enseignant-es ou personnels de droit privé en nombre insuffisant.
- La suppression des PIAL et de la politique excessive de mutualisation de l'accompagnement, préjudiciables aux accompagnant-es et aux besoins réels des élèves.

- Le recrutement des AESH qui manquent pour permettre à tous et toutes les élèves en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement correspondant pleinement à leurs besoins. Pour cela, il faut une revalorisation immédiate des rémunérations pour pallier le manque d'attractivité du métier.
- La révision immédiate de la grille de salaire pour le respect d'un écart de 10 points entre échelons et à court terme l'instauration d'un écart de 30 points entre échelons.
- La prise en charge de tous les déplacements et la revalorisation des indemnités kilométriques.
- Le droit aux primes EREA, ULIS, d'équipement ; des primes REP et REP+ à hauteur des autres personnels de l'Education Nationale
- L'accès à une formation initiale et continue qualifiante à la hauteur des missions.

Repères revendicatifs « Premier Degré »

Les différentes réformes et les économies faites sur les services publics n'ont fait que dégrader le quotidien de l'ensemble des personnels des écoles. Le premier degré est à bout de souffle : salaires qui stagnent et ne suivent pas l'inflation, conditions de travail dégradées, classes surchargées, tâches administratives chronophages et inutiles. L'ensemble conduit à une perte de sens des métiers des écoles maternelles et primaires. Les gouvernements successifs empilent leurs réformes et la situation ne fait qu'empirer. Pire : nos tutelles confessionnelles (essentiellement catholiques) ou laïques (IME-ITEP, Diwan...) s'en satisfont, voire initient ces dégradations et les accompagnent sans sourciller.

Professeur-es des écoles (91% de femmes), AESH comme salarié-es de droit privé en charge de l'entretien, de la restauration, du périscolaire et des écoles maternelles (ASEM), les personnels qui interviennent dans les écoles sont essentiellement des femmes. Tou-tes ont constitué les premières lignes pendant la crise Covid mais pâtissent pour autant d'une dévalorisation constante au sein de la société. Il-elles souffrent de ce manque de reconnaissance. Prendre en charge, éduquer, instruire des enfants est essentiel et exige des compétences multiples caractéristiques des métiers du soin et du lien.

Les conséquences sont dramatiques tant pour les élèves - exigences à la baisse, accroissement des inégalités – que pour les personnels notamment les enseignant-es – crise du recrutement, démissions, burn out ...

Les acteur-rices du premier degré doivent être reconnu.es comme de vrai.es professionnel.les !

À la CGT nous souhaitons nous engager dans une voie radicalement différente : celle d'une école émancipatrice où chacun-e a sa place, est libre de ses choix et peut s'épanouir et progresser.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

- **Dans le métier : focus sur les professeur-es des écoles :**

Plus spécifiquement, les professeur.es des écoles subissent les rythmes scolaires, la mise en place des 108 heures, les évaluations nationales, l'éternel retour aux fondamentaux, les injonctions sur notre journal de classe (dictée, calcul, problèmes et maintenant activités physiques quotidiennes), la loi Rilhac, les suppressions de postes, la masterisation (avec une formation de plus en plus lourde/théorique/éloignée des problématiques de terrain), un concours déconnecté du métier, la prise en charge de l'inclusion ... Les tâches n'ont fait qu'augmenter pour des semaines de travail toujours plus lourdes : au moins 43 heures/semaines selon le gouvernement.

Le Ministère de l'Education Nationale refuse obstinément de prendre en compte toutes les tâches invisibles de notre métier : préparations, corrections, collaboration avec les AESH, tutorat des collègues inexpérimenté-es, administratif, organisation matérielle, surveillances effectuées bénévolement hors temps de service, voyages scolaires, projets, kermesses ... Qui constituent pourtant une grande partie du temps de travail.

Les principales inégalités de traitement avec le second degré n'ont toujours pas été gommées : obligations de service, accès au temps partiel de droit à 80%, heures supplémentaires, accès à la hors classe.

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

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

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

S'ajoutent à ces difficultés, les spécificités de l'enseignement catholique : le bénévolat est imposé avec la 25^{ème} heure, de caractère propre, destinée à la « pastorale ». Au mépris total de la liberté de conscience des élèves et des enseignant-es. Pire, dans certains départements, un inquiétant sursaut de bigoterie (bénédiction des cartables, chemins de croix, temps de prière ...) est organisé dans les établissements. Pour couronner l'ensemble, certains parents radicaux proches de l'extrême droite notamment du tout nouveau collectif

« Parents vigilants » se permettent de tenir en toute impunité des propos racistes, homophobes ou sexistes auprès des directions et des enseignant-es.

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

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

- **Au niveau du syndicat**

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

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

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

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

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

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

CE QUE LA CGT-EP REVENDIQUE EN LIEN AVEC LA FERC ET LA CGT

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

- Revalorisation immédiate sans contrepartie d'au minimum deux fois le SMIC.
- Cadrage du temps de travail, prise en compte de la charge administrative, abandon des 108h et diminution du temps de classe face aux élèves.
- Règlementation sur la fréquence d'instauration de nouveaux programmes et concertation avec les enseignant-es.
- Création d'un réseau de professionnel·les pour chaque école avec des orthophonistes, des psychologues, des assistant-es social-es, des infirmier·ères.
- Création d'une médecine du travail.
- Fin du bénévolat imposé sous toutes ses formes.
- Accès au temps partiel de droit à 80% pour tou·tes.
- Réunions, journées pédagogiques sur temps de classe.
- Formation initiale et continue de qualité sur temps de classe.
- Remplacement dès le 1^{er} jour d'absence.
- Augmentation des postes au concours et de l'encadrement adulte dans les écoles.
- 20 élèves par classe et a minima l'application des textes du MEN public.

- Généralisation du principe « Plus de maîtres que de classes » afin de favoriser une meilleure prise en charge des spécificités de chaque élève.
- Augmentation du nombre de personnels spécialisés et des structures dédiées à la prise en charge du handicap.
- Titularisation sur place et sans conditions des suppléant·es expérimenté·es.
- Mise en place d'un système de brigade de remplacement composé des titulaires en contrat définitif.
- Moyens ambitieux (recrutement et formation des AESH, salle de classe et matériel adapté...) en faveur de l'inclusion, fin des PIAL.
- Le retour de la retraite à 60 ans et aux 37,5 annuités.
- Abandon immédiat du « pacte » enseignant et des différentes réformes qui ont dégradé nos conditions d'exercice.
- 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...

CONCRETEMENT, LES MOYENS POUR Y PARVENIR :

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

- Il faut un **responsable premier degré** dans toutes les académies. 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·ice local·e pour répondre aux différentes questions, dynamiser les échanges et renforcer l'équipe militante CGT.
- **Les spécificités de l'organisation de la semaine des professeur·es des écoles sont à prendre en compte :**
 - 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.
 - 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.
- 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).
- Former et "tutorer" les nouveaux déchargé·es, créer une cellule pour échanger sur ses difficultés au sein du syndicat.
- Aider financièrement les déchargé·es s'ils possèdent du matériel informatique obsolète afin de faciliter leur travail militant.
- Développer les supports de communication afin d'apporter une meilleure connaissance des textes.
- Décrypter l'actualité via les réseaux sociaux, apporter des arguments aux syndiqué·es et sympathisant·es, fournir des données chiffrées.
- Travailler davantage avec la CGT Éducation et les SDEN pour mutualiser les supports et une meilleure connaissance de nos droits.
- Intégrer les intersyndicales Educ localement afin de déconstruire les mythes à l'égard de l'enseignement privé sous-contrat et contrebalancer l'influence des tutelles qui stigmatisent l'enseignement public

- Doter les professeur-es des écoles d'outils de communication notamment verbaux pour savoir répondre à l'autoritarisme grandissant des chef-fes d'établissement via des temps de formations pour les adhérent-es. Il faut supprimer la loi Rilhac qui octroie des droits abusifs aux directeur-trices.
- Poursuivre le travail sur l'égalité professionnelle, diffuser les informations à ce sujet y compris en dehors du 8 mars.
- Porter clairement la défense de la laïcité et la lutte contre l'extrême droite et toutes les formes de dominations (sexistes, racistes, LGBTIphobes et validistes).
- Promouvoir la nationalisation de l'enseignement privé.
- Défendre et promouvoir l'enseignement des langues minorisées.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI. CONSTATS

Isolement

Les enseignant·es exerçant dans les établissements médico-sociaux sont trop souvent isolé·es. Peu nombreux·ses, et ayant un double statut (contrat de droit public avec l'Etat et de droit privé avec l'association employeuse), elles et ils ne sont pas toujours soutenu·es par les CSE de leur structure, ni par les salarié·es qui sont majoritairement du secteur de la Santé et de l'Action Sociale.

Conditions de travail difficiles.

- Il·elles font face à la violence verbale et physique des élèves en situation de handicap.
- Il·elles sont face à des élèves qui sont de moins en moins autonomes et qui présentent de sérieux troubles de l'apprentissage. De ce fait, il·elles sont obligé·es d'adapter les contenus et d'individualiser au maximum les apprentissages pour chaque élève. La charge de travail est considérable.
- Il·elles subissent la pression de la politique d'inclusion (il est demandé aux DITEP d'inclure à 80 % leurs élèves dans des classes « ordinaires ». Il faut qu'il·elles fassent le lien avec les enseignant·es de ces écoles, qu'il·elles aident ces élèves dans leur scolarité extérieure tout en gérant leur classe.
- Il·elles travaillent en équipe pluridisciplinaire, avec des secteurs totalement différents. Cela peut, quelques fois, poser des problèmes car les attentes sont différentes et leur travail n'est pas toujours compris, ni reconnu par les autres travailleur·euses de la structure.
- Les missions des enseignant·es spécialisés sont multiples. Il leur est demandé d':
 - exercer dans le contexte professionnel spécifique d'un dispositif d'éducation inclusive,
 - exercer une fonction d'expert de l'analyse des besoins éducatifs particuliers et des réponses à construire ;
 - exercer une fonction de Personne ressource pour l'éducation inclusive dans des situations diverses.Ce troisième axe est le plus compliqué à appréhender et mettre en place. Ils sont parfois perçus par leurs collègues de l'ordinaire comme une hybridation entre l'inspecteur et le conseiller pédagogique. Aussi, cette mission diminue le temps d'enseignement direct avec les élèves.
- Il·elles ont de plus en plus d'écrits à rédiger.

Statuts et droits bafoués.

Les enseignant·es sous contrat simple ont beaucoup de difficultés à faire respecter leurs droits. Cela pour plusieurs raisons :

- Les textes officiels concernant leur statut ne sont pas clairs et laissent la place à plusieurs interprétations.
- La convention 66 ne considère pas les professeurs des écoles (pourtant catégorie A) comme des cadres.
- Les professeur·es travaillent en étroite collaboration avec les éducateur·rices spécialisé·es ou techniques ainsi que le·la responsable de service éducatif. Par glissement, il·elles sont souvent placé·es sous l'autorité hiérarchique du responsable de service éducatif. Légalement, l'enseignant·e est placé sous l'autorité hiérarchique de l'Inspecteur·rice en charge de l'ASH et sous l'autorité fonctionnelle du directeur·rice de l'établissement.
- En cas d'absence de professeur·es (temps partiel, arrêt maladie de courte, moyenne et longue durée), certains établissements font le choix de ne pas le remplacer. Les élèves sont répartis entre les différents professionnels de la structure. Ils subissent dès lors une perte importante de temps pédagogique. Ces choix dégradent le fonctionnement optimal des Unités d'Enseignement, des autres services ainsi que la qualité des propositions pédagogiques et éducatives.
- Les directions et les rectorats sont peu au fait de leur statut. Ils se renvoient la balle en cas de problèmes. Les difficultés que notre groupe IME/ITEP rencontrent régulièrement sont :
- Absence de contrat de travail avec l'établissement.
- Absence de cotisation à la prévoyance des enseignant·es.

- Refus de considérer l'enseignant-e comme un-e salarié-e de droit privé, relevant de la convention C 66 ou C51 en disant qu'il-elles bénéficient de celle de l'Éducation Nationale. Sont-ils de droit privé ou non ? Cela n'est pas très clair et donne des disparités de traitement selon les structures. Il en est de même pour les CSE, certains leur accordent les œuvres sociales d'autres non.

Ces difficultés sont accentuées pour les M.A qui sont encore plus dans la précarité et la non-reconnaissance de leurs droits.

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

- Prendre en compte les enseignant-es sous contrat simple et leur donner un vrai statut identique à leurs collègues sous contrat d'association, et soient reconnu-es comme des cadres au sein de leur établissement.
- La certification CAPPEI doit être nationale et permettre d'accéder à un statut de professeur-e des écoles.
- Une augmentation des salaires afin de compenser la perte du pouvoir d'achat.
- La prime Ségur pour les enseignant-es du secteur médico-social.
- La reconnaissance de la spécificité du métier par une adaptation des obligations réglementaires de service.
- Une titularisation des suppléant-es.
- La reprise **totale** de l'ancienneté des M.A après l'obtention du diplôme de PE.
- Une meilleure formation continue, adaptée à leurs besoins (travail avec des élèves en situation de handicap) et le droit à la formation.
- Qu'il-elles soient considéré-es comme des salarié-es de droit privé avec tous les avantages de la convention de leur secteur ou qu'il-elles aient les mêmes avantages que les enseignant-es du public.
- Lors des rencontres visant à l'instauration d'une nouvelle convention collective (fusion des conventions 66 et 51), que soit négociée la revalorisation du montant horaire des heures supplémentaires/complémentaires versées par l'établissement aux professeur-es.
- En cas d'absence de l'enseignant-e, il est nécessaire que le coordinateur-riche pédagogique en lien avec la direction de l'établissement fasse les démarches nécessaires pour procéder au remplacement dans les meilleurs délais.
 - La retraite à 60 ans (prise en compte de la pénibilité du travail).

CONCRETEMENT DES MOYENS POUR Y PARVENIR :

- Interpeller les rectorats, services de l'inspection académique et inspecteurs ASH lors du non-remplacement de collègues absents et sur les questions laissées en suspens (en cours d'expertise) pour avoir des réponses claires.
 - Sensibiliser et informer la CGT Action Sociale par rapport au statut des enseignant-es sous contrat simple : droits privés, prévoyance, œuvres sociales, etc. pour que les syndiqué-es, les D.S et les élu-es interviennent dans leur structure afin d'aider les collègues face à ces problématiques.
- Créer une passerelle et généraliser les collectifs de travaux communs localement dans l'ensemble des départements.
- Que la CGT-EP soit associée aux négociations visant à l'instauration de la nouvelle convention collective et/ou que CGT Action Sociale défende les intérêts des enseignant-es : être reconnu-e en tant que cadre, obtenir une revalorisation du montant horaire des heures complémentaires/supplémentaires.
 - Faire pression sur le ministère de l'EN pour obtenir l'égalité et l'uniformité pour tou-tes les enseignant-es, du public et du privé : mêmes droits, même salaire, titularisation des M.A, etc.
 - Communication aux enseignant-es IME/ITEP afin qu'il-elles rejoignent le groupe de travail.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

Pour le collège unique, il s'agit de lui redonner son ambition, avec des moyens, et en repensant collectivement les contenus et les pratiques pédagogiques. Son échec favorise les discours réactionnaires de celles et ceux qui voudraient réintroduire l'orientation prématurée des jeunes vers les voies de l'apprentissage. Par ailleurs, les collèges dans l'enseignement privé sous-contrat apparaissent très souvent pour les familles comme un moyen de contourner la carte scolaire afin d'éviter un établissement de secteur. De ce fait, on contourne le principe de mixité sociale. Seules les familles pouvant se le permettre financièrement inscrivent leur(s) enfant(s) dans un établissement privé.

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

Les moyens affectés au travail en effectifs réduits et à la remédiation n'ont cessé de diminuer. Les dédoublements sont aujourd'hui une exception. Alors qu'ils concernaient tout le groupe classe, ils se sont transformés en heures de soutien, puis en études, en consolidation réservées à quelques-un-es.

La mise en place du socle commun de compétences est une mesure rétrograde et réactionnaire que la CGT Enseignement Privé combat. En effet, cela conduit les enseignant-es à proposer une éducation au rabais aux élèves en difficulté et une éducation plus ambitieuse aux élèves les plus initiés. Les options sont encore trop souvent aujourd'hui un outil de sélection sociale.

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

- La fin de la concurrence entre établissements entretenue par l'institution. L'école et *a fortiori* le collège n'est pas un bien marchand, ni un lieu de compétition.
- Le collège unique a pour vocation de donner une scolarité commune obligatoire et gratuite à toutes et à tous.
- Le collège doit permettre la réussite de tou-ttes les élèves, en donnant la priorité à la lutte contre les difficultés scolaires, l'échec scolaire et le décrochage et aussi permettre la construction d'une culture commune pour une poursuite d'étude et une formation tout au long de sa vie.
- Le collège doit être un lieu d'apprentissage et d'épanouissement préservé du monde de l'entreprise et ne pas servir de moyen de propagande à l'esprit d'entreprise.
- Chaque élève, en fin de 3^e doit pouvoir s'être constitué un bagage culturel commun qui intègre tous les aspects de la connaissance : artistique, économique, historique, littéraire, scientifique, sociale, sportive et technologique.
- La voie générale ne doit plus être considérée implicitement comme la seule poursuite d'études logiques et valorisantes après le collège. La voie technologique et la voie professionnelle ne doivent plus être considérées seulement comme des voies de remédiation à l'échec scolaire. Pour cela il faut maintenir et même renforcer toutes les disciplines permettant d'accéder aux voies technologiques et professionnelles.
- Le maintien du cadre référentiel des programmes et horaires nationaux.
- La CGT Enseignement Privé s'oppose à la transdisciplinarité ou bivalence imposées des enseignant-es, qui n'est vue par le ministère, que comme un moyen d'économiser des heures au détriment de la formation des élèves.
- La CGT Enseignement Privé rappelle son attachement à l'éducation artistique, sportive, technique et culturelle, qui ne doit pas être vue comme une activité secondaire de loisir mais dans laquelle chaque élève pourra être valorisé-e et s'exprimer.
- L'éducation à la santé est nécessaire et indispensable. Chaque élève doit être informé-e sur de nombreux points : prévention des comportements à risque, éducation à la sexualité, éducation à la citoyenneté, hygiène, sommeil, nutrition, ...

- Une réduction du temps de travail avec redéfinition des obligations de service, qui doit s'entendre dans un cadre d'horaire hebdomadaire et non annualisé.
- Les effectifs par classe doivent être limités à 20 élèves par classe, 15 en éducation prioritaire.
- La fin du caractère propre qui n'est qu'un moyen de détourner la réglementation ou d'imposer des pratiques non voulues aux personnels
- Une heure de cours doit s'entendre comme 55 min + 5 min de battement regroupé pour les récréations. Les établissements pratiquant des aménagements horaires (type 45 min), ne peuvent le faire sans l'accord de l'ensemble de l'équipe pédagogique et de l'administration, dans le cadre réglementaire, sous peine de contrevenir au contrat d'association.

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

- La nationalisation de tous les établissements privés sous contrat (écoles, collèges, lycées).
- La réduction des effectifs par classe et des dotations horaires avec un cadrage national, notamment des dédoublements.
- Pour pallier les inégalités sociales, les collèges doivent bénéficier de l'apport d'une équipe pluri-professionnelle (médecins, psychologues, infirmier-es, éducateurs-trices, assistant-es sociales, ...)
- L'heure de vie de classe doit être inscrite à l'emploi du temps et payée sur la base d'une heure de cours « normale ».
- Abrogation du socle de compétences et de son corollaire, le Livret Personnel de Compétences.
- La liberté pédagogique est un préalable non négociable.

Repères revendicatifs « Enseignement Professionnel »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

Le Lycée Professionnel doit avoir pour mission, d'amener tou-tes les élèves, sans distinction, à l'obtention d'une formation qualifiante et diplômante. La voie professionnelle doit être une orientation d'excellence pour les élèves. Le LP doit donc les préparer, de façon cohérente, à la formation initiale ; à l'acquisition des diplômes de niveau 3 à 5 et permettre leur intégration dans le monde du travail ou les conduire à une poursuite d'étude. Le début de la volonté politique d'en finir avec le lycée professionnel a commencé en 2009 avec la généralisation du Bac pro 3 ans et les différentes réformes suivantes amenant à une diminution drastique des heures de face à face indispensables à la réussite. Puis, ont suivi la suppression de la certification intermédiaire et la fin des BEP conjointement avec la dévalorisation du CAP qui ne permet plus une insertion professionnelle de qualité.

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

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

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

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

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

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

La CGT Enseignement Privé exige des contenus de qualité dans les enseignements généraux et professionnels. Ces derniers doivent permettre à tou-tes les élèves de devenir des travailleur-euses et avant tout des citoyen-nes ayant une réflexion et un comportement en toute indépendance d'esprit.

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

La CGT Enseignement Privé demande l'ouverture ou la création si elles n'existent pas dans chaque lycée professionnel de mentions complémentaires couvrant l'ensemble des baccalauréats professionnels de l'établissement et ouvertes à tou-tes les élèves qui le désirent sans aucune sélection. Cette quatrième année facultative ne devra pas être au service des entreprises pour leur fournir de la main-d'œuvre gratuite mais au contraire permettre aux élèves d'acquérir une plus grande autonomie et un perfectionnement afin d'entrer dans le monde professionnel avec une plus grande assurance et une meilleure connaissance des entreprises. La CGT Enseignement Privé revendique des diplômes nationaux en revenant à des épreuves nationales.

Nous refusons l'augmentation des PFMP.

Nous demandons l'arrêt immédiat de la mixité des publics.

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

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

Repères revendicatifs « Lycée Général et Technologique »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

En 2017, l'arrivée de Jean-Michel Blanquer en tant que ministre de l'Éducation Nationale a profondément changé l'organisation du Lycée Général et Technologique (LGT). La réforme du lycée de 2019 a complètement réorganisé l'enseignement au sein de ces structures.

La transformation des enseignements communs en spécialités en classe de Première générale (3 spécialités au choix) et de Terminale (abandon d'une des 3 en Première pour n'en garder que deux) a acté une concurrence entre les disciplines dans un contexte de difficultés de recrutement dans certaines disciplines (Mathématiques notamment) et la réduction des moyens (décidée par le ministère) sans aucune concertation avec les intéressé-es. La création d'un Grand Oral (20 min) qui peine à montrer son utilité.

La crise du COVID est venue mettre en exergue l'inapplication de cette réforme et il faudra attendre l'année scolaire 2022-2023 pour voir une application totale de cette réforme (épreuve de spécialités en mars).

L'orientation vers les études post-baccalauréat avec la transformation de l'APB (Admission Post-Bac) en Parcoursup est venue rajouter du stress pour les lycéen-nes et leur famille en plus de la réforme du baccalauréat ; la sélection sur dossier rend les conditions de travail des élèves comme des personnels difficiles.

Dans ce contexte, les gouvernements ont renforcé le concept d'autonomie des établissements. Ils entretiennent une confusion entre autonomie des établissements, autonomie des chef-fes s d'établissement et liberté pédagogique des personnels. Par cette confusion entretenue, ils cherchent à détourner les revendications des équipes éducatives et des parents d'élèves pour une école permettant la réussite et l'émancipation des élèves.

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

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

- de l'échec de trop nombreux-ses bachelier-es technologiques lorsqu'elles ou ils s'orientent vers les filières universitaires ;
- de la poursuite d'études plus difficile après certains baccalauréats ;
- d'une répartition sexuée des jeunes dans les filières générales scientifiques (abandon de la SPE mathématiques) et technologiques : les jeunes filles choisissent en masse les filières tertiaire, sanitaire et sociale ; très peu choisissent les filières industrielles ;
- de l'étanchéité et le cloisonnement des parcours.

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

- Un cadrage national des horaires par discipline et en particulier ceux des dédoublements et des enseignements à effectif réduit pour maintenir l'équité entre les établissements et entre les territoires.
- Définir un nombre maximum d'élèves suivi-es par un-e enseignant-e.
- Un traitement à égalité des voies, des filières et des disciplines. Cela doit passer par un rééquilibrage du poids horaire des disciplines par niveau avec plus de diversification et moins de détermination précoce,
- Dans les lycées polyvalents, les dotations horaires de l'enseignement général et technologique, de l'enseignement professionnel doivent être clairement distinctes sans possibilité d'abonder l'une vers l'autre.
- Un véritable travail d'équipe des personnels éducatifs donc l'attribution d'heures de concertation reconnues dans leur emploi du temps, y compris un travail en commun avec les professionnels de l'orientation, de santé et les assistants sociaux.
- L'équilibre entre la transmission des savoirs et des savoir-faire, la reconnaissance du rôle d'éducation des personnels enseignants intégré dans un temps de travail réduit. Cela passe par une différenciation entre l'horaire élèves et l'horaire professeur-es.
- Une intervention sur de petits groupes d'élèves dans le cadre d'enseignements spécifiques : remédiation, apprentissages, travaux de groupes, oralité couplée à une évaluation plus individualisée des acquis de l'élève ainsi que la possibilité d'intervenir à plusieurs enseignant-es en classe.
- Des horaires qui ne soient pas réduits à du disciplinaire mais qui puissent inclure méthodologie, pratiques pédagogiques diverses : inter ou transdisciplinaires et interventions d'une équipe d'enseignant-es pour un groupe classe

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

- L'abandon de la réforme Blanquer et le retour à des épreuves nationales en juin.
- L'abandon de Parcoursup et une véritable formation à l'orientation dès la classe de seconde laissant aux élèves le droit de choisir leur futur sans une détermination précoce de leur parcours.
- Une augmentation de la dotation horaire

Repères revendicatifs « Mobilité - Entrée et sortie du métier »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

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

Le manque d'attractivité du métier entraîne une baisse du nombre de candidat-es aux concours. L'insuffisance des concours ne permet pas de titulariser.

Chaque année, selon les disciplines, des postes aux concours ne sont pas pourvus, notamment pour les concours internes, alors que ces mêmes collègues, recalé-es, seront très sûrement repri-es la rentrée suivante en tant que maître-sse délégué-e.

Ainsi, ces dernières années, en moyenne 92% des postes aux concours sont pourvus.

Les politiques dites de résorption de la précarité n'ont pas permis d'atteindre leur objectif. En effet, 20 % des enseignant-es du privé sous-contrat étant des maître-ses délégué-es..

La loi Censi de 2005 a réaffirmé le statut d'agent-es public-ques des maître-ses sous-contrat. Or, la loi Debré, qui permet aux chef-fes d'établissements de choisir « librement » leurs équipes pédagogiques, n'a pas été abrogée. Pas de barème, un double système (directions catholiques et rectorats) de codification des priorités..., le mouvement est une des trop nombreuses occasions pour les chef-fes d'établissements et/ou les directions diocésaines de constituer une équipe « dans la ligne », ou de faire en sorte que celle-ci garde un grand nombre de personnels précaires.

Le rendez-vous de carrière, instauré en 2017, donne un poids non négligeable au chef-fe d'établissement de l'évaluation d'un-e enseignant-e ayant un impact sur son évolution de carrière.

Pour la rentrée 2023, un dispositif de changement d'échelle de rémunération est mis en place, en attente de voir comment cela va se concrétiser dans la pratique (nombre de dossiers acceptés, conditions de l'année probatoire, ...).

La pénibilité du métier est peu prise en compte et peut amener à des fins de carrières douloureuses que l'administration employeur ne gère pas. Par ailleurs, on note de plus en plus une perte de sens du métier chez les collègues, un manque de reconnaissance, qui conduit un nombre non négligeable de collègues à s'interroger sur les modalités pour quitter le métier.

Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2020 (et pour une période de 6 ans), la rupture conventionnelle a été mise en place pour les enseignant-es du privé sous-contrat de l'Éducation Nationale (mais exclut les maître-ses délégué-es en CDI). Par contre, en 2023, elle est instaurée pour les maître-ses dépendant du ministère de l'agriculture.

Pour ce qui est de la question du reclassement ou du détachement, qui pourraient être des solutions pour les agent-es public-ques, afin de trouver un poste adapté à la situation d'un-e maître-sse, cela n'est toujours pas possible du fait que nous n'avons pas le statut de fonctionnaire.

Concernant les maître-ses délégué-es, une injustice existe quant à la possibilité de bénéficier de l'Allocation Retour à l'Emploi (ARE). En effet, un-e maître-sse en CDD peut bénéficier d'un complément financier en cas de baisse de rémunération la rentrée suivante (liée à une diminution de la quotité horaire de son service) alors que cela est impossible pour un-e maître-sse délégué-e en CDI.

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

- Débuter sa carrière avec 2 fois le SMIC
- La fonctionnarisation de tous les personnels, notamment enseignant-es.
- Le concours unique doit rester la voie normale d'entrée dans le métier sous condition d'un nombre de postes ouverts suffisants. Il faut abandonner le recours à des personnels précaires et il faut mettre en place un corps de titulaires-remplaçant-es.
- La titularisation définitive sans condition de concours ni de nationalité des suppléant-es déjà en poste, particulièrement les maître-ses en CDI, ceci après un entretien professionnel, et en les reclassant sur l'échelle des certifié-es, PLP, PEPS ou PE.
- Le niveau licence doit être la base du recrutement avec 2 années de formation. L'enseignement supérieur est le reflet de la sélection sociale et il faut garantir l'égalité devant les concours.
- Le pré-accord imposé par l'enseignement catholique avant l'entrée dans le métier doit être supprimé. Cet entretien d'embauche n'a pas lieu d'être pour des agent-es public-ques, rémunéré-es par l'État.
- La mise en place d'un véritable barème pour un mouvement des personnels plus objectif.
- 10 % d'une carrière doivent permettre une réelle formation professionnelle continue et une respiration professionnelle. Ces périodes sont validées pour la carrière.

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

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

Repères revendicatifs « Retraites »

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI – CONSTATS

La construction de notre système de retraite s'est faite progressivement avec un objectif porteur de valeurs : progrès, solidarité, démocratie et transformation sociale.

Pendant des années, la retraite a permis d'assurer un niveau de vie moyen des retraité·es à parité avec celui des actif·ves.

Les mesures et réformes successives inversent progressivement ces progrès historiques depuis les années 1980

- Désindexation des retraites par rapport aux salaires d'activité, passage de 37,5 annuités à 40 de cotisations, calcul sur les 25 meilleures années (Balladur 1989).
- Introduction d'une décote pour les carrières incomplètes et nivellement par le bas des retraites du privé et du public (Fillon 2008) ;
- Réforme de l'IRCANTEC et baisse de rendement à terme de 25 % .
- Augmentation de la durée de cotisation, report de l'âge d'ouverture des droits, baisse des taux de rendements des différents régimes (réformes 2010 et 2012).
- Réforme Touraine (2014) avec l'allongement progressif de la durée d'assurance pour arriver à 172 trimestres (43 ans) pour les générations nées après 1973,
- Instauration d'un malus (-10 % pendant 3 ans) à partir de 2019 lors de la prise de retraite à l'âge légal (62 ans) ; ce malus est annulé si report de l'âge de départ à 63 ans.
- Après 2017, passage à l'Ircantec pour les enseignant·es.

Avec la baisse du montant des pensions et des retraites, ces réformes organisent la réduction des éléments de solidarité de nos régimes et la promotion de systèmes de retraite par capitalisation. Elles creusent les inégalités dont les travailleur·euses précaires et les femmes sont les premières victimes. Elles ne reposent sur aucun justificatif économique sérieux et sont contraires aux valeurs que notre société prétend défendre.

CE QUE LA CGT-EP REVENDIQUE AVEC LA FEREC ET LA CGT

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

CONCRETEMENT, DES MOYENS POUR Y PARVENIR

La CGT-EP demande de :

- L'instauration de la retraite à 60 ans et à taux plein pour tous, et 55 ans pour les métiers pénibles
- Abroger les lois Balladur, Fillon, Woerth et Touraine ; abroger l'accord de 2015 sur l'ARRCO-AGIRC.
- Redéfinir de façon juste les périodes de cotisations en les élargissant.
- Ré-indexer les retraites sur les salaires.
- Appliquer les principes de parité prévus par la Loi afin de faire converger les situations entre les agents du privé et du public : égalité des salaires nets, cotisations et montant des retraites.
- Intégrer le Régime des Pensions Civiles comme nos collègues du public. À défaut la mise en place d'un système de compensation indispensable, revenir dans le système ARRCO – AGIRC pour les enseignant·es arrivé·es après 2017.

- Maintenir les droits familiaux ou catégoriels (Retraite Additionnelle) tant que les inégalités subsistent.
- Refuser la mise en place de systèmes de cotisations à parité entre employeur et salarié-e comme la retraite additionnelle.
- Garantir pour les personnels qui le désirent un départ progressif et anticipé.
- Soutenir la proposition confédérale de la mise en place d'une maison commune des régimes retraites afin de mettre en œuvre la solidarité entre les régimes.

Charte de l'élue et mandaté-e de la CGT-EP

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

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

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

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

- Des mandats au sein de la CGT-EP : CEN, CFC, membres de bureau académique, responsables de groupe de travail ...
- Des mandats électifs relevant directement du périmètre de la CGT-EP : CEN, CFC, élu-e CCMA / CCMD / CCMI / CCM, élu-e CSE,...
- Des mandats électifs relevant d'autres organisations CGT, élu-e fédéral-e ou confédéral-e, élu-e MSA, ...
- Des mandats de désignations relevant directement du périmètre de la CGT-EP : Délégué-e Syndical-e, Représentant-e de Section syndicale, négociateur-riche de PAP, représentant-e au sein de commissions (CAE, CDE, CIDE, CNE, CRE, CPPNI, Formiris ...) ...
- Des mandats de désignations relevant d'autres organisations CGT : défenseur syndical, Conseiller-ière du Salarié-e, conseiller-ière prud'homme, ...
- Des mandats de type décharge de service attribués chaque année par la CEN et en lien avec les moyens syndicaux attribués tous les 4 ans lors des élections de la Fonction Publique

LE ROLE DES ELU-ES ET MANDATE-ES

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

Les élu-es et mandaté-es sont porteur-euses de revendications des travailleur-euses ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT-EP sont le fil conducteur ; les élu-es et mandaté-es doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable ; les élu-es et mandaté-es doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ; les élu-es et mandaté-es doivent mener le débat avec franchise, mais avec sororalité et fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ; ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque travailleur-euse en tenant compte de tou-tes, dans leur diversité. Les élus-es et mandaté-es doivent trouver avec les syndiqué-es et les travailleur-euses les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications à tous les niveaux. Ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la CGT ; Ils doivent les populariser auprès des syndiqué-es et des travailleur-euses. Le lien des élu-es et mandaté-es avec le syndicat national est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la CGT.

Les mandaté-es ou élu-es doivent travailler et rendre compte de leur activité avec la structure qui les a désigné-es, avant toute prise de décision qui engage la CGT-EP. Les déclarations au nom du syndicat sont partagées à tout le moins a posteriori. Toute action engage le syndicat et en particulier la-le(s) SG.

LA RESPONSABILITE ET LES OBLIGATIONS DE LA CGT-EP QUI MANDATE

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

De façon annuelle, il assure la diffusion d'un annuaire des responsables.

La CGT-EP met en place des outils de communication mutualisés (mail, cloud, abonnements, maquettes, gabarits, TU, guides ...) accompagnés de leur mode de fonctionnement.

Chaque élu·e et mandaté·e recevra en début de mandat un récapitulatif des guides pratiques dans leur dernière version.

Les mandaté·es doivent être réuni·es régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leurs missions. Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics. Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un·e militant·e est nécessaire au-moins au sein de la CGT-EP.

L'organisation doit veiller au bien être des militant·es tout le temps du mandat ou de la mission. L'organisation qui sollicite un·e syndiqué·e pour remplir des tâches syndicales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT-EP ainsi que celles de la CGT, tant au niveau local, académique que national.

LES OBLIGATIONS SYNDICALES DE LA CGT-EP

La CGT-EP se doit de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire des listes paritaires des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles, des académies et des groupe de travail du syndicat.

La CGT-EP se doit de dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la mission de l'élu·e et mandaté·e, de faire respecter et de conquérir des droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Dans le cadre de son mandatement, la·le militant·e ne doit pas avoir à subir de frais (déplacements, repas, hébergement, gardes d'enfant...) qui ne seraient pris en charge par la structure qui convoque.

S'il y a des pertes de salaire – notamment pour les personnels de droit privé – dans le cadre du mandat, il revient à la CGT-EP de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans l'entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.

Inversement, la·le mandaté·e s'engage à respecter les procédures de remboursement définies nationalement.

Les heures de délégation, le temps pour la formation, la protection juridique, les droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT-EP.

Le Conseil National Syndical de la CGT-EP permet de faire un point de route entre deux congrès sur le respect de ces droits et obligations.

LA RESPONSABILITE ET LES OBLIGATIONS DU·DE LA MANDATE·E CGT-EP

Tout·e mandaté·e se doit d'être formé·e et de participer à la vie de la CGT. Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle. Cela s'inscrit dans un contexte de politique des cadres efficaces permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentations.

Les élu·es entrants de la CEN s'engagent - suite au congrès - à suivre une formation fédérale et/ou confédérale « animer / diriger un syndicat un syndicat national ».

Les élus·es et mandatés·es s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité. Ils s'engagent notamment à respecter le 1% de cotisation syndicale et la mise à jour des cotisations prévues dans les statuts. De plus, le reversement des heures de délégation, à hauteur de 1/3 et sous forme de don au syndicat, est fortement recommandé.

Il·elles autorisent de façon tacite le droit à l'image dans le cadre de leur mandat et cela sera spécifié sur leur mandat.

Il·elles s'engagent à limiter les cumuls de leurs mandats dans l'espace et dans le temps.

À leur prise de mandat, les élu·es et mandaté·es signent un résumé de la présente charte, adapté à leur mandat.

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

Les décharges au titre d'autres organisations (FERC, UFSE, UGICT,...) font aussi l'objet d'un compte rendu auprès de la CGT-EP.

LE ROLE DES SYNDIQUE-ES

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

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

Ainsi :

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