

Salaire :	
Revalorisation ou normalisation ?	2
Affiche Salaires #2	3
Salaire et propriété pour les jeunes enseignant-es	4
Mouvement des enseignant-es	5
AESH – Rendez-nous Mireille	6
Messagerie et relations parents	8
Des victoires – des combats	9
La CGT Bretagne : une équipe dynamique	10
Journée de la jupe	11
L'Enseignement Agricole au Sénat	12
Passage du Privé vers le Public par concours	13
Pédocriminalité - Démission des évêques	15
Laïcité - Affiches Blanquer	16
Projet local d'évaluation : les profs de lycée sous pression	17
Sex, drugs and direction diocésaine	18
GUS - OGE	19

ÉDITO



Marie
 GODLEWSKI,
 Stéphane
 BARTHES
 Bureau National

Quand JMB fait du JMB...

Quasiment un an jour pour jour après l'assassinat de notre collègue S. Paty, Jean-Michel BLANQUER (JMB) aurait pu prononcer des paroles apaisantes, ou du moins réconfortantes pour l'ensemble des communautés éducatives encore marquées par cet assassinat. Mais JMB n'a pas pu s'empêcher de faire du JMB le 19 octobre dernier lors de la présentation de son plan de formation des enseignant-es à la laïcité au CNAM : déclaration autoritaire, provocatrice, à côté de ses pompes et dont l'objectif est de faire oublier la situation délétaire que vit l'Education Nationale. « *Lorsqu'on devient professeur, on devient fonctionnaire. Lorsqu'on est fonctionnaire de la République, on connaît les valeurs de la République et on les transmet* ».

JMB oublie que les 140 000 enseignant-es du privé ne sont pas fonctionnaires...

JMB oublie les milliers de contractuel-les du public qui ne sont pas fonctionnaires...

JMB oublie les 117 000 AESH qui ne sont pas fonctionnaires...

JMB a vraiment oublié TOU·TES les travailleuses et travailleurs pauvres de son Sinistère !!!

Mais pour autant, nous, nous connaissons les valeurs de la République ! Les vraies !

Cette phrase de JMB est un sophisme, il s'invente un ennemi imaginaire pour mieux le combattre. Il cherche à disqualifier toute critique sérieuse de son action en la qualifiant d'« antirépublicaine ». Dans le contexte politique actuel de montée des idées d'extrême droite, c'est un vrai danger.

JMB n'aborde jamais les vrais problèmes de l'Education Nationale : management par la brutalité, conditions de travail qui se dégradent, casse des lycées généraux, technologiques et professionnels suite à ses réformes, les fermetures de classes, Parcoursup, « Avenir lycéen »...

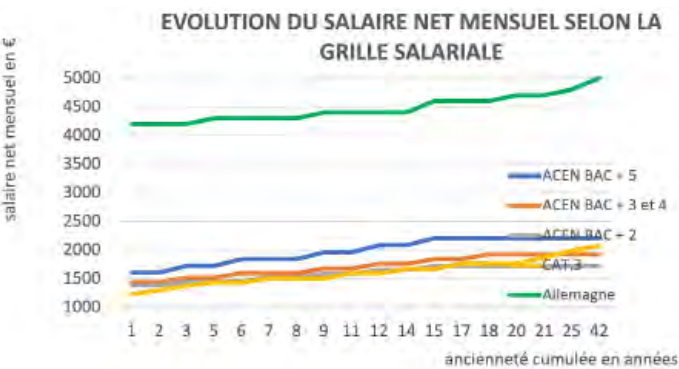
La CGT Enseignement Privé combat chaque jour cette casse du système orchestrée par le ministre. Comptez sur nous et bonne fin d'année à toutes et tous, que **2022 sonne la révolte !!**

SALAIRES : REVALORISATION OU NORMALISATION ? RENDEZ-VOUS AU PROCHAIN ROUND

Journalistes et autres personnalités politiques s'accordent à dire que le pouvoir d'achat est la principale préoccupation des Français, « parce que la vie est devenue trop chère, trop injuste, trop inégalitaire »¹. L'expression « pouvoir d'achat » pour les économistes éclairés est, certes, éculée... (années 80).

Aussi, transposons les termes en l'idée -plus simple- de pouvoir vivre convenablement et quotidiennement, dans un des pays classés parmi les plus riches d'Europe. La rémunération en est la variable d'équilibre, ou le baromètre, corrélée au coût de la vie.

Dans l'enseignement agricole privé, un frémissement de prise de conscience s'est installé depuis la rentrée.



Côté pile du dossier : une administration qui reconnaît enfin, après plusieurs années de lutte syndicale, la faiblesse des salaires d'environ 1/4 de ses agents (catégorie 3). D'où l'action initiée d'aligner le salaire de ces enseignant.es sur ceux de la grille indiciaire des ACEN de l'enseignement agricole public. Il n'empêche que cette catégorie « bancale » demeure, et avec elle perdurent d'autres iniquités : pas de passage en Hors Classe, pas de RDV de carrière, pas de passerelle vers l'Education Nationale...

D'autre part, si le gain, en début de carrière, est appréciable (environ 1600 € net contre 1200 € précédemment) la tendance s'inverse pour le milieu et la fin de carrière. Si bien que les agent.es les plus avancé.es dans les échelons n'ont pas tardé à exprimer leur déception, face à la faiblesse de la revalorisation pécuniaire annoncée (parfois quelques dizaines d'euros mensuels).

Côté face : le postulat de départ, qui s'ancre depuis janvier 2021 dans l'exigence d'un Master 2 obligatoire (dans les disciplines de matières générales) pour prétendre à la titularisation. Hélas, la réalité dans nos établissements fait rapidement le calcul de cette revalorisation, et le compte n'y est pas : en témoigne la pénurie régulière



d'enseignant.es en matières générales, à chaque rentrée scolaire.

In fine, cette mesure nous laisse un goût d'inachevé... Et surtout, laisse en suspens le point de crispation principal de nos revendications : **la mise en place d'une réelle politique de revalorisation de l'ensemble des salaires des enseignant.es de l'enseignement agricole privé, et plus généralement de tou-ttes les enseignant.es, au MEN comme au MAA.** Exiger 2000 € comme salaire d'entrée dans le métier ne serait qu'un juste retour des choses lorsqu'on le compare à celui de nos voisins européens. En outre, nous demandons la titularisation systématique, au bout de 6 ans et sans exigence de concours, des agents en catégories 2 ou 4, sous la forme d'une validation des acquis de l'expérience.

Nous achevons ainsi avec cette requête, Madame l'Administration :

Vous demandez des agent.es qualifiées, formé-es et inspecté-es. Et bien, nous demandons à ce qu'ils soient décemment rémunéré-es. Laissez vos lauriers de côté, car pour nous, le combat ne fait que commencer. Nos gants de boxe, vous le savez, ne sont pas remisés.

Car finalement, ce qui s'annonçait être une « avancée », n'est, *in fine*, qu'une normalité, sur laquelle l'Administration a fini par plier.

Anne Gaëlle PASTUREAU
Académie de Rennes
Mathieu KAEPPELIN
Académie de Besançon

1. Revue *Challenges*, février 2020

SALAIRES, #2 DE LA HONTE À LA COLÈRE.



**8 € PAR MOIS (INDEMNITÉ
INFLATION DE 100€ PAR AN)**



**DÉFISCALISATION DES
POURBOIRES VERSÉS PAR CB**



VOILÀ LA RÉPONSE DU GOUVERNEMENT À LA CRISE STRUCTURELLE DES SALAIRES, EN FRANCE, DEPUIS 40 ANS !!

... ou comment le gouvernement fait étalage de son mépris de classe alors que l'année Covid 2020 a été **exceptionnelle** pour les 500 plus grandes fortunes françaises : **+ 300 MILLIARDS €**. Leur patrimoine représente, désormais, 47% du PIB. Contre 6% il y a 25 ans.



**C'EST UN VÉRITABLE HOLD-UP SUR NOS
SALAIRES, EN PLEINE CRISE SANITAIRE !**



Après l'indignation, la colère **GRONDE** dans le pays car toutes les professions sont touchées : des jeunes diplômées, en passant par les plus expérimentées, jusqu'aux retraitées. En voici quelques exemples authentiques et concrets :

KARIM, 23 ANS,
BAC + 4
LAURÉAT DU
CAPEPS.

PROFESSION :
PROFESSEUR D'EPS
SALAIRE : 1459 € NET

JULIE, 28 ANS, BAC + 5 (+ 2 ANS DE SPÉCIALISATION).

PROFESSION : JURISTE SALAIRE : 1432 € NET

GENEVIÈVE, 65 ANS,
RETRAITÉE DE LA GRANDE
DISTRIBUTION.

ANCIENNE PROFESSION :
AGENTE DE CAISSE
RETRAITE : 1283 € NET

MARC, 52 ANS,
34 ANS DE CARRIÈRE,
42H/SEMAINE.
HORAIRES : 6H - 19H

PROFESSION : AGENT
D'ENTRETIEN
SALAIRE : 1427 € NET

SARAH, 35 ANS, BAC,
9 ANS D'ANCIENNETÉ DANS LE
MÉTIER, 30 H PAR SEMAINE
SUBIS.

PROFESSION : AESH
SALAIRE : 900 € NET

LUDOVIC, 27 ANS, BAC + 5.

PROFESSION : PSYCHOLOGUE
SALAIRE : 1502 € NET

De l'argent, il y en a !! N'acceptons pas le mépris et l'aumône de ce gouvernement. Exigeons ce qui nous est dû.

A la honte et la colère succèdera le temps de la lutte.

Aux travers des grèves et manifestations à venir, exigeons de réelles augmentations de salaires et des retraites décentes et à taux plein dès 60 ans !!

REJOIGNEZ UN SYNDICAT OFFENSIF ET COMBATIF, REJOIGNEZ LA CGT !

SALAIRE ET PROPRIÉTÉ POUR LES JEUNES ENSEIGNANTES



Le midi, lorsque des collègues déjeunent en salle des profs (ou ailleurs), l'un des sujets de discussion le plus entendu est lié au salaire des enseignant-es, des plus jeunes notamment, au pouvoir d'achat ou encore à la précarité des emplois.

Si l'on tend un peu l'oreille, on peut rapidement entendre la question suivante : « c'est quoi être pauvre ? » ; chose à laquelle, dans le flux de réponses qui abondent cette interrogation, les autres collègues associent, très rapidement aussi, la famille de mots suivants : « *petits salaires, plus d'argent à la fin du mois, découvert bancaire, manger des pâtes, ne plus avoir de quoi se payer un coup après le 15 du mois* », tant d'éléments de réponses qui ne sont plus à prouver, car véritables.

Cela dit, la question de la précarité chez les enseignant-es se pose aussi, à mon sens, sous un autre angle, moins évocateur, autour d'un thème un peu oublié dans le débat actuel autour du pouvoir d'achat : l'accès la propriété.

Aujourd'hui, avec un salaire net d'environ 1800 €, un-e jeune enseignant-e célibataire qui arrive sur le marché de l'emploi peut-il accéder à la propriété ?

La question se pose sérieusement, avec complexité et bon sens géographique, d'autant que la réponse semble avant tout multiscale. Le prix de l'immobilier en ville flambe, même en banlieue, obligeant les primo-accédants à s'éloigner, à regarder vers la première couronne périurbaine où les prix de l'immobilier sont un peu moins chers

mais vite compensés par le prix de l'essence ; quant aux transports en commun, « solution magique », tous n'y ont pas accès.

La problématique du salaire exclue ainsi vraiment les jeunes enseignant-es des grandes villes, sauf s'ils/elles acceptent de s'offrir un 15m² ou d'acquérir un appartement éloigné, voire très éloigné de leur lieu de travail. On peut aussi penser que la précarité est liée à l'affectation du prof. Des jeunes enseignant-es ne franchissent pas le cap d'acquérir un petit bien car ils sont souvent mutés loin de chez eux, de leurs ami-es, familles, et d'une région dans laquelle ils se voient, peut-être, vivre mieux, tout simplement.

En résumé, la précarité chez les enseignant-es s'est construite en parallèle de la baisse de leur pouvoir d'achat, dont nous connaissons les raisons (gel du point d'indice, etc...). Aujourd'hui, la première richesse d'un-e jeune enseignant-es, c'est souvent son conjoint, ou alors son courage à vivre loin de son lieu de travail, sa résignation à ne pas acheter ou mal acheter ; voire d'attendre d'être plus riche pour acquérir un lieu de vie qui, rappelons-le, est également un moyen pour combler la perte de revenus lorsqu'arrive la petite pension de retraite...

Bastien CHERAULT
Académie d'Orléans-Tours

MOUVEMENT DES ENSEIGNANT·ES : ET SI L'ÉTAT JOUAIT SON RÔLE ?

Venez vous informer!

**MOUVEMENT 2022,
C'EST MAINTENANT !**

Comme chaque année, le mouvement des mutations 2022 débute dès les premiers jours de janvier pour les collègues du 2nd degré (c'est un peu plus tard dans le 1^{er} degré). Ainsi, si vous pensez demander une mutation, vous devez vous déclarer au mouvement avant le 19 janvier en complétant le formulaire nécessaire. Les responsables académiques de la CGT Enseignement privé pourront vous renseigner sur les démarches à effectuer.



Chaque fin d'année rime, entre autres choses, avec mutation pour un certain nombre de nos collègues.

Qu'il s'agisse d'un changement d'établissement pour convenance personnelle, raisons familiales ou médicales, perte d'heures ou de contrat, obtention d'un concours ou d'une candidature à un remplacement long, le mouvement de l'emploi des maîtres du premier et du second degré est géré dans des commissions départementales et académiques paritaires, présidées par les responsables de l'enseignement catholique.

Les représentant.es des chefs d'établissements et les représentant.es des organisations syndicales des maîtres y siègent et s'évertuent à ce que le mouvement de l'emploi se réalise dans le respect de l'Accord National Professionnel sur l'Organisation de l'Emploi.

Notre employeur, l'État, n'arrive qu'en toute fin de processus, et bien souvent pour se contenter de valider le travail réalisé.

Dans ce domaine comme dans bien d'autres, l'Etat délègue à des instances privées, en l'occurrence majoritairement d'obédience religieuse, la gestion de la ressource publique qu'il finance, en l'occurrence les enseignant·es.

Depuis toujours, la CGT dénonce cet état de fait et revendique que notre employeur prenne ses responsabilités et, au minimum, qu'il s'implique vraiment dans la gestion de nos carrières.

Un nouvel Accord en cours de « négociation », rédigé par les instances de l'enseignement catholique, remplacera l'actuel, l'employeur affirmant qu'il n'a pas les moyens d'organiser le mouvement des enseignant·es du privé.

Cet accord aura pour vocation de laisser toujours davantage les mains libres aux chefs d'établissement pour choisir leurs enseignant·es, à coups d'entretiens d'embauche, au mépris du Code de l'Education.

Nous dénonçons ces pratiques et les combattons partout où nous siégeons pour empêcher les chefs d'établissements de « faire leur marché » dans le vivier des enseignant·es, ignorant ainsi les priorités des maîtres.

L'enjeu est conséquent au regard du nombre de dossiers d'intentions de mutation qui sont traités chaque année sur l'ensemble du territoire.

Stéphane CATALANO,
Groupe mouvement CGT EP

RENDEZ-NOUS MIREILLE ! OU LA DURE VIE D'UNE AESH



Mireille est AESH dans un établissement privé normand depuis 4 ans. En juillet dernier, elle reçoit son affectation pour l'année scolaire 2021-2022 : il est prévu qu'elle poursuive l'accompagnement de deux élèves qu'elle suit depuis 3 ans. Cette affectation est confirmée par le PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé) le 3 septembre. Pourtant, le 9 septembre, Mireille reçoit une nouvelle affectation, effective le lendemain, pour accompagner deux élèves de CP dans l'école voisine.

Devant tant de mépris, la CGT Enseignement privé, par l'intermédiaire du Délégué Syndical de l'établissement, a écrit à la Rectrice de Normandie, au PIAL, à la MDPH et à la DASEN.

« Enseignant en lycée professionnel depuis plus de 20 ans, je souhaite vous alerter sur la situation vécue la semaine dernière au sein de mon établissement, et vous demande de bien vouloir remédier à ce dysfonctionnement. Plus largement, il s'agit à cette occasion de pointer le sort réservé aux AESH (Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap) et, in fine, à l'impact de la gestion des personnels sur les élèves bénéficiaires de cet accompagnement, nouvellement géré par les PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés). Pour le ministère, ces PIAL « favorisent la coordination des ressources au plus près des élèves en situation de handicap ». Dans les faits, sur le terrain, il n'en est rien.

Je pourrais vous expliquer pourquoi ce dispositif n'est en réalité qu'un outil de pilotage, ayant pour seul objectif la réduction des coûts, la rationalisation des moyens et donc la gestion de la pénurie budgétaire. Je crains que ce ne soit pas efficace.

Alors je vais vous parler de Mireille. Et de Julien.

Mireille a 60 ans. Elle est AESH depuis 4 ans au sein du

lycée professionnel dans lequel j'exerce. Elle travaille 24h par semaine (temps partiel imposé) et gagne 760 euros par mois. Sans perspectives de carrière. Elle s'occupe de deux élèves. Dont Julien.

Julien a 19 ans. Il vient d'entrer en Terminale et passe son bac cette année. Au contact de Mireille depuis 2 ans, Julien a fortement progressé. Il est plus calme, plus apaisé, plus ordonné. Mireille le rassure, le canalise, le motive et lui apporte un cadre qui devrait permettre à Julien d'obtenir son diplôme.

La MDPH a manifestement décidé, sans aucune concertation avec l'équipe pédagogique, de retirer son AESH à Julien. Le mardi 14 septembre, lorsque j'ai retrouvé Julien en cours, seul, il m'a indiqué que Mireille ne viendrait plus avec lui. Qu'elle était partie accompagner deux élèves de CP dans l'école voisine. Il était secoué, évidemment. Désespéré même. Triste, mais résigné. Il faut dire que Julien est en famille d'accueil, qu'il n'a pas derrière lui des parents-experts qui peuvent « monter au créneau » pour contester cette injustice. La lutte des classes existe encore et tous les élèves ne sont pas logés à la même enseigne.

Je suis allé voir Mireille, deux jours plus tard, pour « lui dire au revoir ». La remercier pour l'énorme travail qu'elle avait fourni, avec abnégation et sérieux. Avec passion malgré le peu de reconnaissance de l'administration pour sa mission. La remercier pour notre collaboration, pour Julien qui n'aurait pas été aussi épanoui sans elle. Je n'ai pas pu lui dire tout ça. Alors que je l'attendais à la sortie de sa classe de CP, lorsqu'elle est arrivée, elle m'est tombée dans les bras. En pleurs. Depuis 3 jours, elle ne mange plus. Elle ne dort plus. Elle n'accepte pas cette injustice pour Julien. Elle n'accepte pas d'être traitée comme un pion, un kleenex que l'on déplace au gré de décisions

administratives absurdes et contraire à la philosophie de « l'école inclusive ».

Cette situation n'est pas acceptable. Vous avez la responsabilité de permettre à Julien de terminer ses études convenablement et de réussir son Bac. Nous sommes bien loin du « quoi qu'il en coûte », tellement cet investissement humain est dérisoire comparativement à ce qu'il apporte à Julien. Vous avez la responsabilité de rendre à Mireille sa dignité. De lui permettre de penser que son rôle est primordial, qu'elle est reconnue pour son action éminemment importante et que la gérer comme un numéro n'est pas la bonne solution. Vous avez la responsabilité de respecter mon rôle d'enseignant, de professeur principal, et de prendre au moins le temps de nous consulter avant d'acter des décisions aussi importantes, compte tenu de leur impact

Le cas de Mireille, de Julien et le mien ne sont malheureusement pas isolés. La politique du ministère est à revoir en matière d'accompagnement des élèves.

Je vous demande de revenir sur votre décision et d'affecter à nouveau Mireille sur sa mission auprès de Julien pour cette année scolaire 2021-2022. Evidemment, les élèves de CP qui ont manifestement besoin d'un accompagnement doivent eux-aussi bénéficier des services d'un-e AESH. Il n'est pas question de pénaliser tel ou tel enfant. Les moyens consacrés doivent être à la hauteur des enjeux et des besoins.

Je vous demande de trouver une solution dans les meilleurs délais. Ce combat pour Julien et Mireille est juste. C'est celui de la dignité et de la qualité de service que nous devons aux jeunes du pays et à leurs familles face à une politique aveugle de ses méfaits. »

La réponse de l'administration ?

La MDPH n'a pas répondu à notre courrier et nous attendons le résultat du recours officiel formulé devant la MDPH. La Rectrice devrait répondre à notre interpellation. A la date où nous écrivons ces lignes, ce n'est pas le cas. La réponse s'est peut-être perdue dans les méandres du rectorat.

En revanche, le Responsable du PIAL (chef d'établissement d'un petit collège public du coin) et la coordonnatrice du PIAL nous ont reçu-es le 13 octobre.

Pas facile pour eux... Pas facile de tenter de justifier l'injustifiable. De montrer que leur fonction consiste à gérer la pénurie sans pour autant critiquer ouvertement le système. Pas facile de faire « le sale boulot », envoyé-es au front par l'administration devant une AESH digne, qui aime son métier et expose froidement son amertume face au mépris de la hiérarchie, et devant un syndicaliste qui pointe l'ensemble des contradictions du système.

L'entretien, très « bienveillant », et pour cause, a duré une heure et aura permis, outre la dénonciation de la situation réservée aux AESH, de leur rémunération et de leur manque de formation, d'entrer dans le détail des mécanismes d'affectation des élèves et/ou des accompagnant-es. Une plus grande vigilance sera peut-être de mise à l'avenir...

Il faut se battre et rendre leur dignité professionnelle aux AESH !

La situation des AESH concerne l'ensemble des personnels des établissements (privés comme publics d'ailleurs). Une véritable inclusion scolaire, digne de ce nom, ne peut passer que par une revalorisation du métier et une formation de qualité. Devant l'attentisme de l'administration, les mouvements de mobilisation se développent et la journée de grève du 19 octobre aura été une grande réussite et une mise en lumière de la situation des AESH.

DERNIÈRE MINUTE : MIREILLE EST RÉAFFECTÉE

Le 22 octobre, l'établissement reçoit une réaffectation de Mireille sur le lycée. Elle ne peut pas revenir auprès de Julien qui n'a pas (encore) de notification de la MDPH, mais revient à la rentrée des vacances de la Toussaint pour s'occuper de deux jeunes du Lycée Professionnel, dont la jeune fille qu'elle suivait également depuis 3 ans. C'est une victoire syndicale et collective. Les combats ne sont pas toujours victorieux. Mais ceux qui ne sont pas menés sont forcément perdus d'avance. Cette histoire en est une preuve. Bonne lutte à toutes et tous !

Serge VALLET
Académie de Normandie

Le film « *Debout des Femmes !* » de Gilles PERRET et François RUFFIN, sorti en salle le 13 octobre, est une bouffée d'espoir, une œuvre salutaire pour que cette prise de conscience se traduise en actes. Ce film donne une énergie incroyable en rappelant à tou-t'es le rôle central des « métiers du lien social » dont les AESH sont une composante essentielle. **A voir absolument !**



COMMUNICATION AVEC LES PARENTS D'ÉLÈVES MESSAGERIES INTERNES (ÉCOLEDIRECTE, PRONOTE...) : COMMENT ÉVITER LES DÉRIVES ?

Il y a encore quelques années, il était impossible de contacter l'enseignant-e de ses enfants par mail : la prise de contact se faisait toujours via le carnet de correspondance et les échanges par ce biais, par des rendez-vous téléphoniques ou au sein des établissements.

L'arrivée des nouvelles technologies et la mise en place des ENT a popularisé une nouvelle forme de prise de contact : l'envoi de mails via les messageries internes, type ÉcoleDirecte ou Pronote. Et l'avènement de cette nouvelle modalité d'échange a été accélérée récemment par la pandémie de Covid 19, le confinement et la mise en place de l'enseignement à distance.

Dans les établissements où il est possible pour les parents d'élèves de contacter directement les enseignant-es, les retours de collègues varient beaucoup selon les situations.

Pour certains d'entre eux, comme Isabelle, professeure d'anglais, l'outil ne pose pas de difficultés car les parents envoient peu de messages, de même pour Bruno, professeur de mathématiques, qui indique cependant deux impératifs essentiels : « *que soit respecté le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) et que soit défini clairement et respecté le décrochage numérique* », ou droit à la déconnexion (voir encadré).

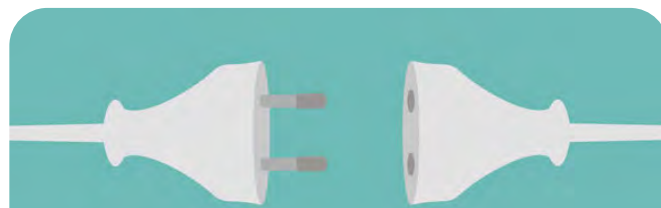
Mais face à des parents d'élèves parfois insistants et souvent exigeants, la situation n'est pas la même dans d'autres établissements et peut conduire à des dérives. Karine, professeure de français, témoigne : « *on nous a imposés EcoleDirecte avec mail aux parents sans nous demander notre avis, résultat les parents nous assaillent de messages le soir, les week-ends et même pendant les vacances pour nous demander de nous justifier sur une note, pour nous indiquer que tel carnet ou tel cahier de textes n'est pas rempli, etc. De plus les messages ne sont pas adressés qu'à nous mais aussi envoyés en copie à la direction, à la direction adjointe, au CPE, au professeur principal... Je n'en pouvais plus et j'ai fini par décider de ne plus répondre à aucun message.* »

Rachid, professeur de mathématiques, dit lui recevoir « *une quinzaine de messages par semaine* » de parents demandant des corrections d'exercices, des copies du cours en cas d'absence de leur enfant, et même protestant contre certaines notes ou sanctions en mettant en cause l'enseignant. « *EcoleDirecte sert de défouloir aux parents d'élèves* », nous dit-il, ajoutant qu'il est loin d'être réfractaire à la technologie et apprécie d'autres aspects d'EcoleDirecte comme par exemple les espaces de travail. D'autre part, Rachid souligne les difficultés posées par certains élèves qui parviennent à se connecter sur le compte de leurs parents : « *on a eu des cas de lycéens*

qui envoyaient des messages au CPE pour justifier des absences par exemple ».

Sans mise en place de règles communes, l'ouverture d'une messagerie directe entre parents d'élèves et enseignant-es semble donc au mieux hasardeuse, au pire périlleuse. Le CSE (Comité Social et Économique) ainsi que les enseignant-es doivent être écoutés et consultés sur le sujet : on ne peut mettre en place un tel dispositif sans leur approbation et avec le seul souci de satisfaire une demande des parents. **En cas d'ouverture de la messagerie, leur droit à la déconnexion doit être garanti et les abus évités, avec l'adoption par exemple d'une charte fixant les règles d'utilisation de cet outil.**

Alexandre C.
Académie de Créteil



LE DROIT À LA DÉCONNEXION

En dehors de ses heures de travail, tout salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par son employeur pour des motifs liés à l'exécution de son travail. [...]

Instauré par la loi dite « *Loi travail* » du 8 août 2016, le droit à la déconnexion est en vigueur depuis le 1er janvier 2017. Il est consacré à l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Le droit à la déconnexion vise à :

- Assurer le respect des temps de repos et de congés ;
- Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Protéger la santé des salariés.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14652>

BRÈVE

L'école primaire n'est pas une marchandise !

Les retours de parents d'élèves viennent agrémenter de façon plus ou moins agréable les journées dans le premier degré. « *Les enseignant.es font trop de ceci ou pas assez de cela...*, dans la classe de Mme Machin on a fait un projet et pas dans celle de Mme Truc, etc... »

Avec pour les profs des écoles la désagréable sensation qu'au terme d'une année plus qu'épuisante ils n'en n'ont encore pas fait assez ! Que malgré leur investissement sans faille, les heures passées à travailler pour la classe et leur grande adaptabilité, ce n'est jamais bien.

Il est de bon ton de rappeler que l'école n'est pas un supermarché où l'on remplit son caddie et où l'on vient se plaindre au service client (ici le chef d'établissement) quand on n'est pas content.

L'école est un lieu d'apprentissage où les enseignant.es disposent d'une liberté pédagogique pour appliquer les programmes de l'Education Nationale. Point.

Ce n'est pas un lieu où on doit développer sa com', faire



sa pub, fournir des prestations pour augmenter les inscriptions et les effectifs... Le tout bien évidemment sans rien payer ! Pas de sous pour les intervenants extérieurs, pas d'augmentation des contributions, pas de formation pour les enseignant.es... et bien dans ces cas-là, statu quo : on enseigne !

DES VICTOIRES, DES DÉFAITES, MAIS DES COMBATS ... ET ON EN SORT PLUS GRAND !

Oui, se battre... pour combattre l'injustice. Cela nous fait grandir, même quand Goliath demeure vainqueur.

Dans l'académie de Lille, nous nous sommes battus depuis que nos grands prêtres (Présidents d'OGEC, chefs d'établissement, directeurs diocésains, évêques) ont décidé (c'était en 2014) qu'il fallait éradiquer la CGT au sein des Saintes Maisons. Mal leur en a pris.

La discrimination syndicale, accompagnée de harcèlement, comme il se doit (bien sûr) a fait des ravages auprès de plusieurs de nos camarades ; 4, 5 ou 6 années de déprime et de souffrance. CINQ de nos camarades (personnels OGEC) de l'institution St-Jacques d'Hazebrouck ont été licenciés sous couvert d'un motif économique ; et seulement ceux-là !

Pourtant, au moins à trois reprises, la cour d'Appel de Douai a reconnu la discrimination, voire le harcèlement. Pis (pour l'institution catholique), le Tribunal Administratif a annulé une procédure de licenciement au motif économique pour un délégué syndical.

Les cathos ne voulaient plus (pas) de la CGT Enseignement privé... Ils en ont payé le prix fort. Grâce à eux et à leurs agissements, nous progressons sensiblement dans l'académie de Lille.

D'un point de vue judiciaire, nous avons gagné tous nos recours (5/5, même si pour deux d'entre eux la victoire n'est que très partielle).

En CAE (Commission Académique de l'Emploi), chaque année nous nous battons aussi pour que la sacro-sainte bienveillance, prônée par nos dirigeants s'applique également à tous nos collègues enseignant.es qui souhaitent muter pour améliorer leur situation professionnelle ou personnelle.

En l'occurrence, nous avons gagné un combat, cette fois contre les décisions de la CAE de Lille. Nous avons gagné avec l'aide de nos représentant.es auprès de la CNE (Commission Nationale). Bravo à eux pour tout le travail effectué.

Alors, à tous, nous disons, le combat, pour combattre l'injustice, est salvateur !

N'attendons pas qu'on nous donne la parole. Prenons la parole ! Parfois on gagne.

A tou-ttes nos camarades, nous disons : battez-vous avec persévérance...vous gagnerez peut-être. Mais ce qui est sûr, c'est que vous pourrez être fier de votre combat, quelle qu'en soit l'issue !

Académie de Lille

LA CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ BRETAGNE : UNE ÉQUIPE DYNAMIQUE



Il y aura bien quelque chose de positif à retenir sur le confinement de 2020 : cette période aura permis aux adhérent.es de la CGT-EP Bretagne de faire davantage connaissance *via* des rencontres en visio. Et cela a ouvert la porte pour certains à davantage d'investissement dans la vie du syndicat.

L'équipe, déjà constituée de membres expérimenté-es s'est alors étoffée et est désormais constituée de représentant.es des 1^{er} degré, 2nd degré, PLP, prof doc, AESH, Délégué Auxiliaire, OGEC, Diwan et agricole présent.es dans tous les départements bretons.

Une équipe jeune et dynamique qui diversifie ses actions dans tous les domaines, avec pour atout la proximité avec ses adhérent.es, et pour mot d'ordre le travail collectif.

Les tâches sont multiples et le travail ne manque pas :

- Echanger avec les adhérent.es, les non adhérent.es ou même les équipes qui rencontrent des difficultés dans leur établissement, tenter d'apporter une solution à leurs problèmes, leur offrir un appui juridique, un apport sur les textes ou un soutien en cas de conflit avec les Chefs d'établissement.

- Accompagner les enseignant.es en demande de mutation ou de perte de poste. Les aider dans la constitution de leurs dossiers, vérifier les pièces.

- Participer aux différentes commissions de l'emploi.

- Développer et diversifier la communication au sein du syndicat vers les personnels de l'Education Nationale *via* la rédaction d'articles sur les conditions de travail, de décryptage de l'actualité et de tracts qui sont ensuite diffusés sur le site Internet, les réseaux sociaux (Facebook, Instagram et Twitter) et par mail.

- Communiquer avec le rectorat, s'y déplacer pour des réunions.

- Construire des revendications au plus proche du quotidien des personnels.

- Militer dans des domaines interprofessionnels, participer aux manifestations : loi sécurité globale, Contre manif pour tous, réforme assurance chômage, ...

- Etablir des relations avec la presse via des conférences de presse.

- Se former : droit du travail, communication, convention avec une juriste.

Un lien permanent entre les membres du bureau est maintenu grâce à un groupe « *Signal* ». Cela permet de relayer les questions des adhérent.es, d'apporter des réponses rapides et d'organiser les rencontres du Bureau.

Un groupe « *Whatsapp* » pour les adhérent.es a également été créé pendant le confinement en 2020. Articles, échanges non dénués d'humour, questions, critique sur la politique de Jean-Michel Blanquer, photos de manifs... Les sujets sont multiples et permettent de garder du lien dans un métier où l'on se sent parfois isolé-es.

Malgré l'année difficile sur le plan sanitaire et les conditions climatiques parfois désastreuses (tempête, neige...) le Bureau Académique a maintenu des réunions en présentiel (dans le respect des gestes barrières). Les différents membres se connaissant peu à l'origine, les rencontres en réel étaient indispensables. Les discussions sont bien plus informelles et conviviales quand on se voit « en vrai » ! Les lieux de réunions étaient différents à chaque fois afin de tourner sur les différents départements.

Les perspectives sont nombreuses pour l'année à venir : élections professionnelles, développement de la présence en commission de l'emploi et de la présence auprès des adhérent.es notamment dans le département des Côtes d'Armor (22), renforcer la communication, faire davantage connaître l'existence de la CGT-EP auprès du premier degré...

Cette année a déjà été très riche de rencontres et d'expérience, une dynamique est désormais lancée ! A tou-tes de la concrétiser pour les années à venir !

Le Bureau Académique
Académie de RENNES



LA JOURNÉE DE LA JUPE



Alors que Blanquer se dit favorable au port de l'uniforme, sans pour autant, heureusement, vouloir l'imposer, je me pose aussi la question de la tenue vestimentaire dans nos établissements.

L'an dernier, pour la première fois, une « journée de la jupe » s'est tenue dans mon établissement. Tous les garçons n'ont pas joué le jeu, bien sûr, mais il peut être bien difficile pour un ado de 15 ou 16 ans, d'assumer venir en jupe à l'école. L'établissement avait d'ailleurs proposé à ceux qui le souhaitaient de se changer au sein de l'établissement.

C'est suite à une séquence sur les stéréotypes garçons /filles que l'idée est venue dans ma classe de première. Mes élèves ont porté le projet et l'ont présenté au chef d'établissement.

Cette année, le 14 septembre dernier, les lycéennes avaient décidé de venir habillées comme elles le souhaitent. Il m'a fallu un peu de temps pour réaliser que toutes mes élèves étaient habillées en jupe courte et « *crok top* », vu que je m'intéresse peu à la tenue vestimentaire de mes élèves.

Je finis par réaliser dans un cours de terminale où j'avais une majorité de filles. Elles m'expliquent donc que suite à un appel sur les réseaux sociaux, elles ont décidé de suivre le mouvement.

Personnellement, toujours en jeans et baskets, je viendrai habiller en robe courte le lendemain, avec un train de retard, pour suivre le mouvement !

La plupart des règlements inscrivent une « tenue correcte exigée ». Mais qu'est-ce donc ? Dans la salle des profs, nous ne sommes pas d'accord entre nous sur ce terme.

Depuis septembre, pour diverses raisons, je me suis demandée ce qui empêcherait un garçon de venir en jupe à l'école quand il le souhaite. Le MEN ayant lancé une grande campagne sur l'égalité garçon /fille, j'ai réalisé qu'il y avait là un traitement différent pour les deux. Une fille viendra en pantalons sans problèmes, un garçon ne pourra venir en jupe. N'y a-t-il pas une inégalité flagrante ?

Née en 1968, élève en région parisienne, je n'ai jamais eu de problème lors de ma scolarité avec mes tenues vestimentaires. J'ai porté les jeans déchirés, les mini jupes en jeans, sans jamais avoir de remarques. Et maintenant ? Le débat est ouvert...

Isabelle DESTAT
Académie de Versailles

L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE AU SÉNAT !



La rentrée des classes a sonné au Sénat ! Un des sujets à traiter, cher à notre ministre : le budget pour l'Enseignement Agricole. Un rapport a même été commandé. La sénatrice, Nathalie Delattre, rapporteure du sujet, indique à cette occasion que le vote de l'an dernier a permis à Julien Denormandie d'obtenir cette année « *une inflexion du budget* » alors qu'il avait, pour le Projet Loi de Finance 2021, « *perdu tous ses arbitrages* ».

Il est clair que le budget 2022 de l'Enseignement Agricole est encore bien trop insuffisant. Il ne constituera qu'un simple rattrapage de trop nombreuses années de disette salariale (la moitié des 43,5 M€ de rallonge prévue). Et surtout comment se réjouir de la suppression de 16 ETP (malgré les 110 initialement décidés) ?!

Le fameux rapport précise que l'Enseignement Agricole est une « *pépite* », d'après Marie-Pierre Monier, vice-présidente de la mission. Si les élus arrivent à y croire, alors pourquoi pas nous ?

En effet, elle ajoute que « *le modèle pédagogique inventé dans les années 80, a permis cette excellence ; On n'a pas su faire mieux* » Et, de rajouter : « *L'Enseignement Agricole a une longueur d'avance* » !

A priori, pas en termes de salaire ... !

Le rapport demande également une revalorisation de l'image de l'Enseignement Agricole, dont les 163 diplômés ont souvent « *des noms barbares* » et constituent un maquis « *illisible* », et même le rebaptiser « *Enseignement Agricole, des Sciences du Vivant et des Territoires* », ce qui correspondrait davantage aux domaines qu'il couvre. Evidemment, c'est de cette manière qu'on valorise le mieux l'Enseignement Agricole.

La com', toujours la com'...

Ce qui est le plus réjouissant (et le moins étonnant ?) dans ce rapport ? La mission « *exige* » que Julien Denormandie soit présent lors du débat budgétaire sur l'enseignement agricole. Alors si maintenant il faut même inviter les ministres à s'intéresser à toutes les composantes de leur ministère...

Marie-Julie FANGEAUX
Groupe Agricole

BRÈVE

Enseignant-es des établissements médico-sociaux : vaccination obligatoire

Encore une fois, ces enseignant-es ont un régime particulier. L'obligation vaccinale en France a été instaurée pour certaines professions, mais elle n'a pas été imposée aux enseignant-es.

Cependant, les enseignant-es exerçant dans les établissements médico-sociaux sont tenues de présenter un schéma vaccinal complet depuis le 15 octobre, sauf s'ils présentent un certificat de contre-indication médicale ou un certificat de rétablissement après une contamination par la Covid 19.

Ces professionnel-les sont, en effet, salarié-es de l'établissement médico-social et c'est à ce titre que l'établissement exige la vaccination. Par contre, quand il s'agit de considérer ces personnel-les comme des salarié-es pour qu'ils bénéficient des avantages de la convention collective, du CSE..., certaines directions sont beaucoup moins réactives. Que va-t-il se passer pour les enseignant-es qui refusent de se faire vacciner ? Le licenciement ?

Vont-ils être poussés à démissionner ? Que va devenir leur agrément avec l'éducation nationale ? Auront-ils droit à l'indemnité chômage ?

Beaucoup de questions qui trouveront inévitablement leurs réponses dans quelques années après avoir été étudiées par les conseils des prud'hommes.

Si vous rencontrez des difficultés ou si vous voulez partager votre expérience, contactez le collectif ime-itep :

ime-itep@cgt-ep.org



PASSAGE DU PRIVÉ VERS LE PUBLIC PAR CONCOURS : C'EST POSSIBLE, SANS ÊTRE PÉNALISÉ.E

ÉTAT DES LIEUX

Pour devenir enseignant.e en passant un concours, deux possibilités s'offrent aux candidat·tes : le concours du public (CAPES externe ou interne) ou celui du privé (CAFEP ou CAER). Et impossible de choisir de passer « *en même temps* » le concours externe du public et celui du privé. En revanche, il est possible de panacher, par exemple en choisissant l'externe public et le CAER privé (sous réserve de vérifier les conditions). Après son succès à l'un des concours et la validation de son année de stage, le·la candidat·e deviendra fonctionnaire (concours du public) ou agent contractuel (concours du privé), avec les droits qui vont avec (ou pas). Et pourtant, ce sont les mêmes épreuves aux concours.

DES VASES PAS VRAIMENT COMMUNICANTS...

Un.e fonctionnaire peut être détaché.e du public et, avec l'accord d'un chef d'établissement, être en poste dans un établissement privé sous contrat. Avec une carrière qui continue de se dérouler, « normalement ».

Mais l'inverse est impossible. Non fonctionnaires, les enseignant·es du privé ne peuvent pas passer dans le public. Une petite fenêtre existe malgré tout : en cas de fermeture de section ou d'établissement, ou d'une intégration de l'établissement dans le public, une titularisation dans le public est possible.

ALORS, COMMENT FAIRE ?

Les enseignant·es du privé peuvent, sous conditions, s'inscrire au concours externe du public, bien sûr, mais aussi au concours interne du public. Notre expérience ? Suite à l'inscription d'enseignant·es du privé à un Concours Interne du Public, malgré leur admissibilité, des Rectorats (dont Poitiers et Créteil) ont décidé, en 2012, de « *l'irrecevabilité* » du dossier d'accès au concours interne CAER-CAPES. Plusieurs réclamations, recours gracieux, recours hiérarchiques, puis requêtes au Tribunal Administratif ont été ainsi déposés avec appui de la CGT en 2012.

Les textes ont été clarifiés par la suite : le temps d'exercice dans un établissement privé sous contrat est pris en compte pour l'accès aux Concours Internes de l'Enseignement Public.

SUITE AU SUCCÈS AU CONCOURS, QUEL RECLASSEMENT ?

Les candidat·es intégrant un corps de la fonction publique (alors que dans le privé sous contrat, nous sommes sur des échelles de rémunération), la question du reclassement se pose. Un camarade de Poitiers en a fait expérience en



**MÊME TRAVAIL
MÊMES CONCOURS
MÊMES SALAIRES
MÊME STATUT**

2019... Échelon 10, le rectorat a, dans un premier temps, refusé de prendre en compte ses promotions passées (passages au Choix ou au Grand Choix), le reclassant échelon 7 ! Oups, -500 € brut ! C'est un choc. Militant et bien accompagné par la CGT, un courrier au rectorat rappelant qu'un agent public ne peut pas être rémunéré à un indice inférieur à celui qu'il possédait, a permis, au cours de l'année de stage, un reclassement à l'échelon 10, mais en laissant planer un doute : le camarade allait-il être rémunéré échelon 10 (échelon 7 + une indemnité différentielle le temps d'atteindre cet indice), ce qui reviendrait à geler l'avancement une dizaine d'années, ou bien était-ce avec reprise d'ancienneté ? Un nouveau courrier au rectorat, avec menace d'aller au Tribunal Administratif, a permis de régler définitivement la question. Le reclassement s'est fait à l'échelon 10, avec reprise d'ancienneté. Et d'ailleurs, le camarade est même passé à l'échelon 11 au mois d'août (en fin d'année de stage).

Il aura donc fallu, avec l'appui syndical, des démarches rigoureuses auprès de l'administration pour avoir gain de cause, c'est-à-dire faire reconnaître la situation « acquise » précédemment.

EN GUISE DE CONCLUSION

Ce n'est que justice, mais c'est **une jurisprudence pratique** importante dont peuvent bénéficier tou·tes les enseignant·es du privé, grâce à la ténacité des intéressé·es et au soutien de la CGT. Devoir subir un tel parcours est néanmoins inacceptable.

Ajoutons à cela les discussions actuelles sur les mobilités (entre ministères) dont sont exclus les maîtres du privé. D'autres organisations syndicales, au nom de l'égalité de traitement avec le public, demandent la création de textes spécifiques ouvrant ce droit pour les maîtres du privé. A la CGT, nous avons une solution certes plus radicale, mais bien plus simple : **la fonctionnarisation de tous les personnels du privé sous contrat !**

Gilles Maréchal,
Laurence Charpentier,
Alexandre Robuchon.
Académie de Poitiers



Favoriser le partage entre les acteurs des branches pour renouveler le dialogue social

Dédié aux partenaires sociaux, le Comptoir des branches propose une nouvelle façon de construire la protection sociale : collaborative, conviviale et innovante.

Entièrement co-construits avec les partenaires sociaux, la programmation, l'offre, l'état d'esprit du Comptoir sont aujourd'hui le reflet de leurs envies et besoins exprimés.

Le Comptoir des branches, qu'est-ce que c'est ?

C'est un lieu de rencontre et d'échanges qui facilite la co-construction, le partage et ouvre à la réflexion, l'innovation et à la connaissance. Il se caractérise par son espace physique dédié et à son site web avec accès réservé aux partenaires sociaux.

Un espace physique exclusif

Le Shack, situé à Paris, offre un **espace convivial** pour accueillir les partenaires sociaux lors d'événements mais également de rencontres, d'ateliers de travail et de créativité. Il est aussi prévu de mettre à disposition **des labs sur toute la France** pour se réunir en région.

Un espace digital avec accès réservé

La plateforme digitale dédiée est riche d'**informations et d'outils pratiques** où chacun peut accéder et apporter savoirs et compétences (techniques, juridiques et connaissances métiers, etc.).

Des rencontres programmées sur la protection sociale

Les sujets de **prospective et d'innovation** sont traités sous la forme de **rencontres** pour réfléchir ensemble sur les thématiques liées à la santé, la prévention, les vulnérabilités...
Objectif : donner la parole aux branches !

Le comptoir des branches : une offre de services à la carte

Pour accompagner les branches, nous mettons à leurs dispositions ces services concrets !

Des savoir-faire pour permettre aux branches de piloter leurs régimes conventionnels, valoriser les fonds de solidarité, et optimiser la mutualisation.

Des outils de diagnostics et d'études partagés afin d'identifier les besoins et trouver les solutions adaptées.

Des échanges entre branches pour développer un réseau de pairs, d'experts et de professionnels.

Des apports de connaissances sur les composantes de la protection sociale avec des vidéos, des supports de formation.



Vous souhaitez accéder au site web du Comptoir des branches ?

Flashez ce QR code et complétez le formulaire d'inscription
ou écrivez-nous à
lecomptoirdesbranches_contact@malakoffhumanis.com

(L'accès est réservé aux partenaires sociaux)

le comptoir 
des branches
malakoff humanis

MESSIEURS LES ÉVÊQUES, DÉMISSIONNEZ !

C'est ce que préconise notamment l'un des fondateurs de l'association « *Parole libérée* » après la publication du rapport *Sauvé* sur la pédocriminalité dans l'église. Face à la faillite morale du clergé, la démission collective des évêques est peut-être la seule issue honorable. Car s'ils ne sont pas tous impliqués, tous ont couvert *a minima* les agissements de leurs prédécesseurs.

Après deux ans et demi d'enquête, la Commission d'Enquête sur la pédocriminalité dans l'Église a révélé début octobre que 330 000 mineurs ont été victimes de violences sexuelles depuis 1950, de la part d'au moins 2 900 clercs, ce qui représente une hypothèse basse.

Le président de cette commission, Jean-Marc Sauvé, appelle l'Église à prendre « *des mesures très fortes* » et à indemniser les victimes.

Les chiffres donnent la nausée.

Le rapport estime à 216 000 le nombre de mineurs ayant fait l'objet de violences ou d'agressions sexuelles de la part de clercs depuis 1950. Un chiffre qui grimpe à 330 000 si l'on ajoute les agresseurs laïcs, qui ont occupé des fonctions dans les institutions de l'Église catholique, (dans les aumôneries, dans l'Enseignement au sein des Ecoles Catholiques, ou encore les Mouvements de Jeunesse). A noter que les agressions étaient plus fréquentes dans les années 50 et qu'elles ont diminuées fortement dans l'enseignement catholique à mesure que les clercs ont progressivement arrêté d'enseigner.

Entre 2 900 et 3 200 clercs de l'Église catholique ont été des agresseurs, ce qui représente 2,5 % à 2,8 % de l'ensemble des clercs français. Il s'agit d'un « *chiffre minimal* » précise Jean-Marc Sauvé.

Ensuite, les garçons représentent 80 % des victimes, avec une très forte concentration entre 10 et 13 ans. Il y a eu plus de probabilités pour un garçon depuis 1950 d'être agressé sexuellement au sein de l'église que dans sa famille. La pédocriminalité dans l'Église est donc un cas particulier, car dans le reste de la société, les filles représentent 75 % des victimes de violence sexuelles.

Ces violences sur mineurs représentent 4 % des violences sexuelles en France, si on prend uniquement celle des clercs, et 6 % si on prend en compte les laïcs. L'Église Catholique est le milieu le plus touché par les violences sexuelles après l'entourage familial et amical, devant l'enseignement, les camps de vacances et les organisations sportives.

Cet horrible constat, sur un temps aussi long, est le fruit d'un système, d'une *omerta* propre aux organisations criminelles les plus féroces. Il vient aussi nous rappeler que la loi de Dieu chez certains est au-dessus des lois de la République.

Cela doit cesser. Trop de familles ont été détruites.

Le problème des réparations est également posé : 300 000 victimes *a minima*, cela peut représenter des milliards d'Euros d'indemnités que l'Église devra payer. Sachant que l'enseignement privé sous contrat est l'une de ses vaches à lait *via* les subventions publiques, une des pistes pourrait être **de vendre une partie de son patrimoine et de demander la nationalisation de certains établissements.**

Laurent FASSOT
Académie de Créteil



LAÏCITÉ : UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION CONFUSE DE LA PART DU MINISTÈRE

C'est une campagne de communication qui a jeté le trouble en ce début d'année scolaire. Le ministère de l'éducation nationale a souhaité promouvoir la laïcité avec une série d'affiches représentant des élèves aux phénotypes et aux prénoms d'origine différentes dans diverses situations. « *Permettre à Malia, Tidane et Paloma de porter les mêmes couleurs, c'est ça la laïcité* », ou encore « *Permettre à Eva et Kellijah d'être inséparables tout en étant différents, c'est ça la laïcité* ».

Centrée sur le vivre-ensemble, cette campagne en oublie les principaux termes de la définition de la laïcité : séparation de l'Église et de l'État, neutralité de l'État et de ses agents, respect de la liberté de conscience de chacun. C'est pourtant ça, la laïcité ! Et c'est ce qui la caractérise d'abord et avant tout. En s'éloignant du sujet et en faisant de la laïcité une valeur synonyme de tolérance et de respect d'autrui, on en oublierait presque que « *rire des mêmes histoires* », « *porter les mêmes couleurs* » ou « *être ensemble* », cela existe aussi dans des sociétés

non-laïques, à l'image notamment des sociétés anglo-saxonnes où ce principe juridique n'existe pas.

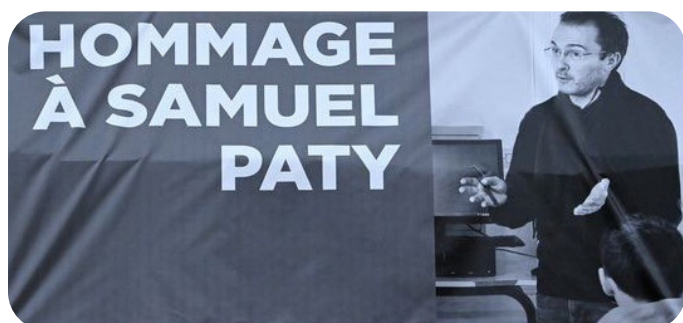
Pire encore, la sur-représentation d'élèves aux origines diverses sème la confusion en assimilant une origine à une religion supposée. C'est pourtant toute la richesse de vivre dans une société laïque : chacun jouit de sa liberté de conscience et n'est pas obligé de suivre la religion ou l'absence de religion de ses parents. C'est cette liberté de conviction (foi religieuse quelle qu'elle soit, agnosticisme, athéisme...), cette égalité entre chacune d'entre elles, qui constitue l'une des spécificités de la laïcité à la française.

Cette campagne manque donc le coche et sème plus de confusion qu'elle n'apporte d'éclaircissements sur cette notion de laïcité parfois difficile à appréhender : un comble pour des affichages à destination d'un public scolaire !

Autre point : comment se fait-il que dans les établissements scolaires privés confessionnels, qui représentent environ 17% des établissements scolaires de notre pays, cette campagne ne soit pas la bienvenue ? Si la laïcité est un principe qui nous unit tous, alors il est inacceptable que 17 % des futurs citoyens de notre République puissent ne pas être concernés par une campagne destinée à la promouvoir.

Alexandre Cercey,
Académie de Créteil

BRÈVE



Samuel Paty

Lors de la rentrée des enseignant·es dans mon lycée pro, fin août, j'ai évoqué l'idée d'afficher un portrait de notre collègue Samuel Paty dans ma salle de classe (oui, j'ai

la chance d'avoir ma propre salle dans mon bahut) ; pas besoin de vous faire un dessin pour vous expliquer pourquoi j'en avais envie. Je trouvais qu'il s'agissait d'un bel hommage à l'homme, à la laïcité, à la liberté pédagogique et à la liberté d'expression. Mais « AïE ! ». Que n'ai-je pas posé comme question !

Jamais je n'aurais pensé que cette question diviserait autant. Entre les collègues solidaires de ma volonté – une certaine minorité, sachant que la majorité attentiste reste silencieuse, sans véritable avis, et dont j'ignore finalement le fond de sa pensée – et ceux qui me disent « non mais quelle idée », « c'est trop provocateur », « les élèves ne vont pas comprendre », « et les parents ? », « on est dans le privé, oh ! », bref, je ne sais plus quoi penser.

Toujours est-il que, aujourd'hui, dans ma salle de classe, j'ai affiché un portrait de Samuel Paty.

PROJET LOCAL D'ÉVALUATION : LES PROFS DE LYCÉE SOUS PRESSION !

QU'EST-CE QUE LE PLE ?

Les enseignements du tronc commun du cycle terminal et la spécialité abandonnée en Première générale sont désormais évalués en contrôle continu pour le bac. Un projet local d'évaluation présente aux élèves et aux parents « de façon synthétique et lisible la politique d'évaluation adoptée dans l'établissement après présentation en conseil d'administration (guide de l'Inspection générale) »

Chaque établissement doit construire une réflexion avec l'appui de l'inspection pédagogique pour « définir ce projet, fixer un cadre réfléchi et un cadre collégial pour aboutir à une définition de principes communs garants de l'égalité entre candidats, tout en conservant des marges d'autonomie indispensable pour respecter la progression pédagogique à chaque classe ou groupe d'élèves » (note de service du BO)

Toutes les disciplines de 1^{ère} et de terminales sont concernées, mais pas la classe de seconde (même si le guide de l'inspection l'encourage).

« L'organisation du contrôle continu pour le baccalauréat général et technologique fait l'objet d'un projet d'évaluation travaillé en conseil d'enseignement, validé en conseil pédagogique et présenté au conseil d'administration dans les établissements publics d'enseignement, et élaboré dans le cadre d'une concertation au sein de l'équipe pédagogique dans les établissements privés ayant passé un contrat avec l'État »

LE CONTENU DU PLE

Que peut-on y trouver ? Le calendrier, le nombre, le type des évaluations, leur coefficient et d'autres choses plus contraignantes. Les parents, les IPR pourront après se référer au PLE. Il faut donc faire attention à ce qu'on met dedans. « Les moyennes sont l'objet d'une harmonisation interne au sein de l'établissement, sous le pilotage du chef d'établissement avec l'expertise des corps d'inspection, aidée par les outils nécessaires nationaux et académiques, pour corriger les biais docimologiques inhérents à toute évaluation, dès lors qu'il s'agit des moyennes reportées dans le livret scolaire. » (Guide de l'évaluation).

Cette initiative laissée au chef d'établissement est une mise sous tutelle des enseignant-es. En réalité, les derniers aménagements du bac généralisent et alourdissent la pression qui va peser sur l'évaluation. Il s'agit tout d'abord de la pression des familles que les enseignant-es vivent très fortement depuis plusieurs mois : sollicitations plus ou moins insistantes des élèves pour améliorer les moyennes, remises en cause plus ou moins frontales de la notation par certains parents... puisque toutes les

*Votre liberté pédagogique,
c'est d'appliquer la pédagogie
que nous décidons !*



notes comptent pour le bac et deviennent certificatives. Un contrôle permanent de l'évaluation par les différents échelons hiérarchiques n'est pas exclu. Les enseignant-es se verraient non seulement encadré-es par des « repères nationaux », mais aussi par des formations et par un « guide de l'évaluation » produit par chaque inspection, applicable en Première et Terminale.

Une évaluation contrôlée par les IPR, les chefs d'établissement, les élèves, les parents... Ce sont bien les enseignant-es qui passent en « contrôle continu » ! La pression pourrait devenir permanente et en provenance de multiples sources !

ET LA LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE ?

Seuls le décret et l'arrêté sont des textes réglementaires. Les enseignant-es restent maîtres de l'évaluation des apprentissages (seuls s'imposent l'obligation d'évaluer et le cadre des programmes). La liberté pédagogique est inscrite dans la loi (article L912-1-1 création loi n° 2005-380 du 23 avril 2005-article 48)

En conclusion, les décisions qui seraient prises ne doivent en aucun cas alourdir nos contraintes, bloquer nos leviers ou limiter nos objectifs. Car la liberté pédagogique en matière d'évaluation, c'est la liberté d'utiliser des leviers en lien avec des objectifs qu'on se fixe pour parvenir à ce que les élèves acquièrent le niveau de maîtrise des connaissances et savoir-faire attendu.

Les élu-es CGT
Teilhard de Chardin
Saint Maur des fossées
Académie de Créteil

SEX, DRUGS AND DIRECTION DIOCÉSAINE...

L'ancien directeur diocésain de l'enseignement catholique en Loire-Atlantique a été condamné début octobre 2021 à quinze mois de prison avec sursis simple par le tribunal correctionnel de Nantes Loire-Atlantique, pour avoir alimenté en héroïne, cocaïne, cannabis et ecstasy de jeunes « escort girls » qu'il rencontrait via Instagram et des sites spécialisés entre 2017 et 2019 (voir notre journal de mars 2019).

Mais ce n'est pas vraiment de sa faute : il a en effet déclaré au tribunal que son poste de directeur diocésain était « beaucoup plus difficile » que celui qu'il occupait avant à Amiens. Du surmenage donc. En plus, il a aussi déclaré avoir des « difficultés » d'ordre sexuel avec son épouse. Il se sentait perdu et presque déprimé.

Le procureur de la République doute toujours de la réalité des « difficultés » professionnelles rencontrées à l'époque par l'intéressé. « Pendant deux ans, il a parfaitement donné le change : absolument personne ne s'est rendu

compte qu'il était « perdu », comme il le dit, alors qu'il côtoyait régulièrement l'évêque et les autorités », a souligné le représentant du parquet. « La réalité, c'est qu'il s'éclate ! C'est la fiesta, en fait : il va s'amuser mais aussi commettre des infractions pénales. »

Il avait donc demandé une sanction de dix-huit mois de prison avec sursis simple pour ce prévenu, « probablement manipulateur » qui avait aussi bravé son contrôle judiciaire en recontactant ses victimes.

La question du recrutement des directeurs diocésains et des directeurs d'établissement privé sous contrat est posée : il est peut-être temps que l'Etat nomme directement les chefs d'établissements, après concours et formation digne de ce nom, ou a minima que la puissance publique les encadre de façon plus stricte.

Laurent FASSOT
Bureau national

BRÈVE



Qui sommes-nous ?

Les responsables de la CGT Enseignement privé sont réunis au sein de notre CEN (Commission Exécutive Nationale). Vous trouverez ci-dessus une photo prise dans les locaux de Montreuil lors de notre dernière réunion de travail, en octobre.

La Commission Exécutive Nationale a pour mission principale de conduire l'activité du syndicat et de mettre

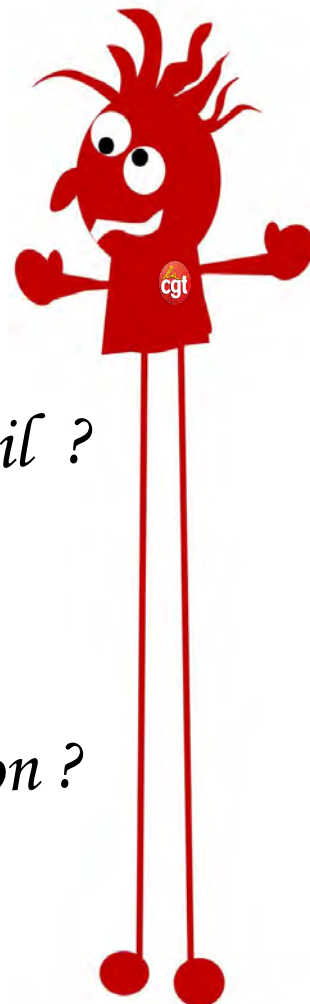
en œuvre les orientations décidées tous les 3 ans par notre congrès.

Le bureau national dirige le syndicat au quotidien, en lien avec les responsables de chaque secteur (Personnels OGEC, 1er degré, 2nd degré, Agricole, Enseignement spécialisé...) et de chaque académie. Retrouvez tous les contacts utiles sur notre site internet : www.cgt-ep.org

G.U.S.

Guichet Unique Syndical

Personnel
OGEC



*Une question sur ton contrat de travail ?
Un doute sur ton annualisation ?
Une inquiétude sur ta retraite ?
Des interrogations sur ta classification ?*

Appelle le standard téléphonique
de la CGT Enseignement privé

07.82.99.99.63.

Syndiqué.e ou non-syndiqué.e, n'hésite pas !

« En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention individuelle « En quête de vie » en ligne, pour vous aider à rester en bonne santé.

Connectez-vous :



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain