

dossier

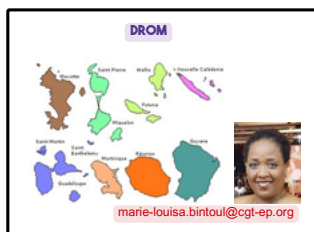
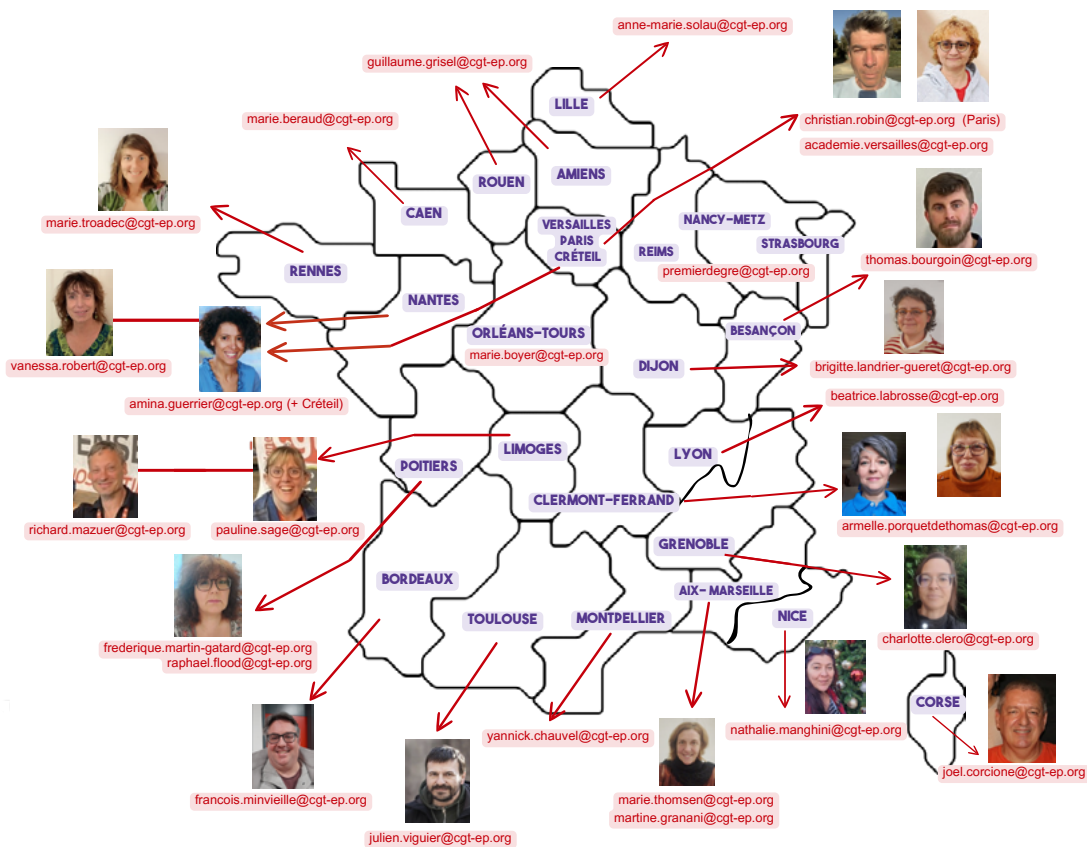
PREMIER DEGRÉ : UN COLLECTIF POUR DÉFENDRE NOS DROITS !

Dans le premier degré, dans des conditions de travail déjà dégradées, les pressions exercées par certaines directions sont fortes et le bénévolat imposé fait partie du quotidien. Face à ces difficultés, il ne faut pas rester isolé·e !

Avec le groupe premier degré nous partageons nos expériences, mutualisons les informations des différentes académies pour une meilleure connaissance de nos droits.

Il y a souvent des situations quotidiennes qui nous interrogent, nous posent parfois problème. Mais seul·e il est difficile de lutter contre des directions parfois autoritaires. Le dialogue constant avec les collègues et une meilleure connaissance des textes par toutes et tous nous permettra de faire respecter nos droits et d'améliorer nos conditions.

VOS RÉFÉRENT·ES ACADEMIQUES PREMIER DEGRÉ



**POUR LA CGT-EP,
LA CLÉ C'EST LE COLLECTIF !**

PROF DES ÉCOLES, STOP AUX PRESSIONS !

Enseigner aujourd'hui, c'est savoir faire face à de nombreuses pressions, les identifier pour les refuser.

DIRECTION ET DÉLÉGATION DE POUVOIR : ON PEUT DIRE NON !

L'Éducation Nationale, les DDEC (Directions Diocésaines de l'Enseignement Catholique) et les chef-fes d'établissement imposent de plus en plus de missions, de bénévolat au nom de la solidarité et du bon fonctionnement de l'école. Mais l'épuisement des enseignant-es du primaire est une réalité : accumulation d'injonctions sur la pédagogie (dictée, problème, calcul mental, activités physiques quotidiennes, évaluations nationales très critiquables, anxiogènes et chronophages, et bientôt le fichier obligatoire...), effectifs élevés, double voire triple niveaux, nombreuses tâches invisibles, sollicitations constantes des élèves, pressions des parents, multiples réunions, surcharge mentale, culpabilité du travail bâclé, sentiment d'abandon des élèves, inclusion sans moyen, sans AESH, malveillance contre son propre gré...

Alors, le jour où le/la chef-fe d'établissement est en arrêt-maladie, évidemment, on me demande de prendre le relais parce qu'il n'y a personne d'autres. Bien sûr, je ne vais pas abandonner l'école même si l'envie est grande de prendre mes jambes à mon cou. Le premier réflexe est donc d'accepter.

Et puis Non ! La délégation de pouvoir n'est pas une obligation, quand bien même, lors de la réunion de rentrée, le/la chef-fe d'établissement a officialisé mon nouveau statut.

Alors, j'ai dit « Non ! ». J'ai partagé ma décision avec mes collègues et elles ont choisi, elles aussi, de refuser cette charge supplémentaire. J'ai dû dire « Non ! » à plusieurs reprises, au téléphone, en personne à la tutelle, à la DDEC. Je n'ai pas lâché car ma vie psychique était en jeu, le burn-out me souriait... La CGT-EP était en soutien : « Non ! Tu n'es pas une feignante, non, tu n'es pas égoïste, au contraire, tu prends soin de toi pour avoir encore la force de t'occuper de tes élèves, de tes enfants, de ta vie ! » Enfin, une solution a été trouvée : je n'ai pas eu à accepter la délégation de pouvoir, présentée comme obligatoire. Une directrice a pris la responsabilité de gérer son école et la mienne. Mais attention, une nouvelle pression n'est jamais loin, formulée derrière un demi-sourire par la directrice à mi-temps : « Il ne faut pas s'absenter, vous devez tenir le coup... »

Identifier, refuser et dénoncer ces situations ! A la CGT-EP, on vous informe, on vous soutient. Tous et toutes ensemble, nous mettrons fin à ces pressions !

■ Charlotte, Académie de Grenoble

Le SGEC confirme qu'il n' existe aucun texte qui oblige un-e professeur-e des écoles à assumer la délégation de direction en cas d'absence de cette dernière.

LA TÊTE DANS LE GUIDON

Au bout d'une semaine j'ai l'impression que ça fait un mois qu'on est là !

Bon allez on se motive, ça va passer vite, c'est bientôt les vacances ! Que des feignasses ces profs, toujours à se plaindre !

Si je n'avais qu'à supporter la gestion de groupes, les élèves difficiles, la différenciation, le multiniveaux, le bruit, les programmes, les évaluations, les réformes à tout-va, les changements de ministres, le salaire de misère, la non-reconnaissance de nos compétences..., bon à la limite ! Mais la défiance et l'ingérence des parents c'est de pire en pire ! Entre les groupes WhatsApp, les bruits de couloir, la remise en question de nos compétences pédagogiques, la surdité de notre hiérarchie et j'en passe, ça devient invivable. On n'est pas là pour gérer leurs états d'âmes et leurs doutes. On pourrait travailler ensemble, pour le bien des enfants après tout. Mais il suffit d'une famille pour tout remettre en question, pour nous faire douter de notre professionnalisme.

Et ils s'étonnent qu'on ne trouve plus personne ! C'est pourtant idyllique non ? Allez plus que 1 mois !

■ Aurélie, Académie de Rennes





TU FAIS QUOI DIMANCHE ?

Si les pressions que subissent les professeur-es des écoles dans l'enseignement privé sont nombreuses pour effectuer des tâches de « bénévolat » imposé en dehors de leur temps de service, elles pèsent de manière encore plus implacable sur les suppléant-es. En plus d'être très mal payé-es, ils et elles sont totalement à la merci du/de la chef-fe d'établissement. En effet, les chef-fes d'établissement doivent remplir une grille d'évaluation à chaque fin de mission d'un-e suppléant-e. Un mauvais rapport et c'est le risque de voir son dossier passer au fond de la pile et de n'être plus rappelé-e pour de nouvelles missions.

Ainsi une ancienne suppléante, aujourd'hui titularisée, affectée alors dans une petite école rurale, m'a confié avoir été « invitée » par sa cheffe d'établissement à repeindre le portail de l'école un dimanche ! Le jour du seigneur pourtant ! Par crainte de ne plus avoir de nouvelles missions, elle s'est pliée à la volonté de celle-ci... Il n'est pas normal qu'un-e salarié-e puisse effectuer des missions bénévoles dans l'établissement dans lequel il travaille.

Il n'est pas normal que les suppléant-es soient évalué-es par les chef-fes d'établissement qui sont juges et partie, c'est



la porte ouverte à tous les abus. Cette tâche devrait exclusivement revenir aux inspecteur-ices. Nous devons exiger, comme dans le public, la création d'un corps de remplaçant-es titulaires pour mieux répondre aux besoins et limiter les dérives.

■ Julien, Académie de Toulouse

ASEM : FAITES ENTENDRE VOS VOIX !

Les ASEM (Agents spécialisés des écoles maternelles), personnels invisibles, souvent oubliés, ont pour le moins une fonction essentielle au sein de nos écoles. Ils apportent un soutien précieux aux enseignants en les accompagnant dans la gestion de classe et veillent à l'épanouissement éducatif des enfants qui leur sont confiés, ainsi qu'à leur sécurité. Une rémunération très souvent classée en strate I alors qu'elles effectuent la plupart du temps des tâches en strate II.

Leur qualifications diverses requièrent des compétences dans le domaine de la petite enfance. Profession très féminisée, souvent à temps partiel et mal rémunérée, les ASEM font partie des « parents pauvres » de nos écoles.

De plus, dans les nombreuses écoles de campagne, là où il ne reste que 2 ou 3 classes, les ASEM comme les personnels OGEC sont continuellement sur le fil du licenciement au gré des fermetures de classes. Les OGEC qui gèrent ces personnels ne se soucient guère du reclassement ou de leur réemploi malgré le fait que la plu-

part du temps, ces écoles sont constituées en réseau.

La CGT revendique comme cela existe pour les personnels enseignants, une priorité d'emploi pour les personnels OGEC ayant perdu le leur.

La CGT EP revendique une meilleure reconnaissance de leur métier en passant par une formation professionnalisante.

Voter CGT c'est revendiquer des meilleures conditions de travail et œuvrer pour une réelle reconnaissance de notre métier !

■ Frédéric, Académie de Poitiers

Les ASEM qui font partie des établissements ayant moins de 11 salarié-es vont pouvoir faire entendre leur voix et s'emparer d'un moyen d'être représenté-es en votant aux élections TPE qui auront lieu entre le 25/11 et le 9/12/2024.

ÇA SE PASSE AUSSI DANS LE PREMIER DEGRÉ

Une victoire de la CGT-EP : le COVID LONG enfin reconnu comme une maladie imputable au service !

Après de nombreux mois de démarches et de tracasseries administratives, le conseil médical ministériel a rendu sa décision le 14 novembre 2023 : avis favorable à la reconnaissance de maladie professionnelle imputable au service, pour Louise. Cet avis a été suivi par le Rectorat de Nantes et validé par arrêté en janvier 2024.

Louise a été contaminée le 16 mars 2022 au sein de son école, alors qu'elle était vaccinée. Après 7 jours d'isolement, elle est revenue très fatiguée à l'école. Puis au bout de 2 semaines, de nouveaux symptômes : épuisement intense, difficultés à se tenir debout, à rester attentive, une hypersomnie, des difficultés à trouver ses mots et à organiser sa pensée, à rédiger quelques phrases, à comprendre un texte très court ou un message oral,

Une orthophoniste constate en octobre 2022 que le fonctionnement cognitif de Louise est réduit à environ 10% !

Depuis janvier 2023, le diagnostic est enfin posé par plusieurs médecins spécialistes : elle est porteuse du syndrome de Covid long aggravé par une encéphalomyélite myalgique.

En octobre 2023 : un bilan clinique montre une réduction majeure de ses capacités physiques et intellectuelles à plus de 80%, mais avec cette reconnaissance de maladie professionnelle imputable au service et un suivi médical adapté, elle va enfin pouvoir se reconstruire et se consacrer pleinement à sa guérison, car moralement confortée et débarrassée des soucis de précarité financière.

Le soutien de la CGT-EP a été primordial pour que l'administration accepte de reconnaître cette maladie



professionnelle.

Nous avons accompagné Louise dans la constitution de son dossier et dans ses démarches ; nous avons contacté les services ministériels de l'Education Nationale pour constituer un Conseil médical ministériel avec des représentants du personnel de l'Enseignement privé et nous avons été à ses côtés pour défendre son dossier lors de ce conseil médical.

■ Vanessa, académie de Nantes

PREMIER DEGRÉ : NOS PRINCIPALES REVENDICATIONS

- Le strict respect de nos obligations de services : 24h + 108h.
- La fin du bénévolat imposé sous toutes ses formes et notamment la 25^{ème} heure de caractère propre.
- La prise de responsabilité de l'employeur (rectorats) face aux pressions exercées par certaines directions et parents.
Les professeur·es des écoles doivent être protégé·es face aux abus !
 - La réduction des effectifs par classe
 - La hausse du point d'indice
 - Une véritable formation continue sur temps de classe
- Et bien sûr : des moyens humains et matériels pour faire fonctionner de façon sereine les écoles et travailler dans de bonnes conditions, l'abandon des mesures « Choc des savoirs » et du pacte enseignant.

L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES MINORISÉES

Comme dans tous les établissements scolaires en France, l'enseignement des langues minorisées souffre de la politique éducative de ces dernières années. Les personnels éducatifs sont en situation d'épuisement professionnel, à cause du manque de moyens humains et matériels. Dans l'enseignement bilingue et immersif il est très difficile de trouver des remplaçant-es. Les raisons sont multiples : manque d'attractivité (salaires, multiniveaux, formation, nombre d'élèves), charge de travail élevée (parfois il faut traduire, donc deux fois plus de travail !), de moins en moins de locuteur-rices, et souvent ingérence de parents qui ont fait ce choix-là et sont de fait très exigeants vis-à-vis des enseignant-es.

L'enseignement des langues minorisées c'est :

- L'immersion (enseignement de toutes les disciplines en langue minorisée).

Le réseau Eskolim regroupe 6 réseaux d'écoles d'enseignement des langues dites régionales par immersion, de la maternelle au lycée. Ce sont des établissements privés en contrat as-

sociatif. Les personnels non enseignants sont en général employés par les associations des parents d'élèves bénévoles, ce qui entraîne souvent irrégularités et tensions (contrats, horaires, conditions de travail, salaires...). Les AESH sont rémunéré-es par les rectorats. Les AED et les personnels administratifs sont de droit privé. Pour les enseignant-es, différents statuts coexistent, selon les réseaux : la majorité ont le concours et une partie sont maitres auxiliaires. Dans certains réseaux, les professeur-es peuvent être titularisé-es à condition de suivre la formation de Master Meef.

Les chef-fes d'établissement ont des contrats de droit privé, et sont très mal rémunéré-es !

- L'enseignement bilingue privé : ce sont surtout des classes bilingues dans le premier degré. L'enseignement y est à 50/50 français et langue dite régionale. Dans certaines écoles il n'y a qu'une ou deux classes bilingues, avec des classes à 4-5 niveaux, et parfois presque 30 élèves. Les conditions sont plus difficiles que dans le monolingue car les enseignant-es sont seul-es à parler

la langue minorisée dans l'équipe ; iels sont donc souvent isolé-es (et mis-es en concurrence quand il y a perte de poste). Les conditions difficiles poussent parfois ces enseignant-es à demander des postes en monolingue. On ne trouve plus beaucoup d'enseignant-es pour les classes bilingues, qui souvent sont remplacé-es par des non-bilingues ou parfois ne sont pas remplacé-es ! Dans le second degré bilingue, la place des langues dites régionales est très faible.

REVENDEICATIONS

La CGT-EP revendique la reconnaissance des langues minorisées, la nationalisation des écoles privées sous contrat pour une école unique, et pour plus de moyens, comme la possibilité d'accéder aux médecins scolaires et aux institutions médico-sociales, plus d'enseignant-es formé-es, des classes moins chargées, en particulier dans les multiniveaux, et la revalorisation du point d'indice.

■ GT Langues minorisées

