

TRAIT D'UNION

JOURNAL DES PERSONNELS DE LA CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Juin 2024 / www.cgt-ep.org



PREMIER DEGRÉ : un collectif pour défendre nos droits !



actualité p.6

Négociation
salariale 2024

dossier p.9

Premier degré :
un collectif
pour défendre nos droits !

entretien p.14

avec P. Herteler,
AESH



sommaire

juin 2024

4 BRÈVES

- Dieu, plus fort que le virus ?
- TPE (Très Petites Entreprises) : Votez CGT
- De l'intérêt et de la nécessité de suivre les formations de la CGT

5 ACTUALITÉS

- Faut-il négocier avec des tracteurs ?
- Négociation salariale 2024
- Amélioration de la prise en charge santé par l'Etat au 1^{er} septembre 2024 – Santé des enseignants et AESH
- L'enseignement des langues minorisées

9 DOSSIER

1^{ER} DEGRÉ : UN COLLECTIF POUR DÉFENDRE NOS DROITS !

14 RENCONTRE

- Entretien avec Pascale HERTELER, AESH

16 REVENDICATIONS

- Les lycées professionnels dans le viseur
- Agri : Résistance à The Land : Les Enseignant-e-s se mobilisent pour sauver leurs lycées.

18 COIN LECTURE

- Maryse Condé, *Moi, Tituba sorcière...*
- Michel Simonot, *Traverser la Cendre*

19 KIT CSE

- Accidents liés au travail
- Santé et sécurité
- Droit d'alerte
- Attributions spécifiques



LE TRAIT D'UNION - JUIN 2024
CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ
263 rue de Paris / Case 544
93515 Montreuil Cedex
Courriel : contact@cgt-ep.org

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

Comité de rédaction : Gwenola Briand, Lisa Cébria, Laurent Fassot, Philippe Legrand, François Prat, Christian Robin, Alexandre Robuchon, Christophe Schoenauer

Conception graphique : Gwenola Briand et Stéphane Pihet

Maquette / Mise en page : Stéphane Pihet

Crédits photos : © cgt-ep, rawpixel.com sur Freepik (couverture), La CGT. Périodicité : trimestrielle.

Imprimerie RIVET - BP 1577 (87022) Limoges cedex 9.

éditorial



Philippe Legrand,
pour le comité de rédaction.

« FOU QUI FAIT LE DIFFICILE... »

Les résultats des européennes ne sont pas une surprise. Qui pouvait douter de l'enracinement de l'extrême droite en France, fruit de décennies de politiques néo-libérales productrices d'effets dévastateurs. Pouvoir d'achat en berne, destruction des services publics, remise en cause des protections collectives comme le droit à la Retraite, le droit du travail, la Sécurité sociale, l'Assurance chômage.

Macron y a apporté largement sa contribution en ajoutant sa touche personnelle. Il a mis en scène son face à face avec le RN, jouant en permanence au Sauveur suprême afin de marginaliser la droite classique et l'ensemble de la gauche.

Et ce en lançant des clins d'œil appuyés à l'extrême droite : quasi réhabilitation de Pétain, flirt appuyé avec Philippe de Villiers, loi Darmanin sur l'immigration allant sur le terrain favori des Le Pen et Zemmour, à savoir la préférence nationale...

Avec l'irresponsabilité qui est sa marque de fabrique, ce Président mal réélu, tente un dernier coup de poker : soit constituer autour de sa personne un bloc de droite (mais n'est pas De Gaulle qui veut), soit filer les clés au RN dans le cadre d'une cohabitation hasardeuse dont il espère sortir vainqueur.

La gauche et l'écologie sont au pied du mur. Il faut écouter Sophie Binet qui a déclaré : « face à l'extrême droite, il est minuit moins le quart » tout en jugeant sévèrement et à juste titre la gauche politique et ses « petits épiciers ».

L'heure n'est plus aux basses manœuvres.

Il convient de faire face toutes et tous ensemble !

“

*Quand les blés sont sous la grêle
Fou qui fait le délicat
Fou qui songe à ses querelles
Au cœur du commun combat.*

Louis Aragon.

brèves

DIEU, PLUS FORT QUE LE VIRUS ?

En France, 6 400 cancers sont liés chaque année au Papillomavirus, dont un sur quatre chez les hommes. Le ministère de l'éducation nationale a lancé une campagne nationale d'information et de vaccination dans les collèges pour les classes de 5^{ème}, gérée par l'ARS, depuis la rentrée dernière. La vaccination n'est évidemment proposée qu'avec l'accord des familles. C'en est trop pour l'enseignement catholique qui a utilisé plusieurs arguments pour que les établissements privés, dans leur très grande majorité, ne proposent pas cette vaccination recommandée : difficultés matérielles, manque de personnel, et même décès dramatique d'un jeune élève (qui est lié à une chute, et non à la vaccination).

La réalité ? Parler du sujet risquerait d'aborder la question de la sexualité des jeunes.

Et ça, c'est trop risqué avec nos collégien-nés ! Tant pis, le virus poursuivra son chemin et fera toujours de nombreuses victimes...

Vous n'êtes pas résigné-e ? Discutez en équipe, et insistez pour la mise en œuvre de cette campagne de sensibilisation et de vaccination.

C'est ce que recommande la CGT

Enseignement privé !

Dossier complet sur

<https://eduscol.education.fr/2792/sensibiliser-les-jeunes-du-cp-au-lycee-la-vaccination>



TPE (TRÈS PETITES ENTREPRISES) : VOTEZ CGT !

Les TPE représentent un enjeu majeur lors des élections, avec 5 millions de salarié-es concerné-es. La participation est cruciale, avec un vote électronique ou par correspondance, et les employeur-ses doivent accorder le temps nécessaire aux salarié-es pour voter. Notre objectif est d'augmenter la participation, ce qui permettra d'aller chercher les voix qui nous manquent pour la représentativité de la CGT EP chez les salarié-es de droit privé.

Les TPE couvrent divers secteurs et nous sommes concernés avec toutes les petites écoles ayant moins de 11 équivalents temps pleins.

Renforcer l'organisation est essentiel pour une participation significative, en évitant l'isolement des salarié-es et en promouvant le socle commun du code du travail. Les TPE se caractérisent par une forte proportion de travailleur-ses à temps partiel et de femmes, nécessitant des revendications spécifiques sur la pénibilité, la formation, etc. Il est crucial d'organiser ces salarié-es en collectifs et de leur donner une voix à travers la CGT EP.

DE L'INTÉRÊT ET DE LA NÉCESSITÉ DE SUIVRE LES FORMATIONS DE LA CGT

Sur l'académie de Lyon, les adhérent-es se font discret-es quant à la dimension participative et à la prise en main des outils à disposition.

Cela a pour conséquence de faire des « boulettes » quand l'intention de se présenter advient, comme ignorer la procédure de dépôt des listes aux élections CSE en pensant que l'affichage suffit ou bien rater le 1^{er} tour. Bref, des erreurs de débutant-es qui n'ont pas lieu d'être. Ou encore être élu-e au CSE et ne pas faire de formation de prise de fonction (payée par l'employeur) revient à gâcher l'opportunité de faire bouger les choses dans l'établissement dès le départ.

La formation est indispensable et ce n'est pas cela qui manque à la CGT.

Alors les camarades, on y va gaiement. Vous ne le regretterez pas tant la richesse des rencontres et des échanges de militant-es est vivifiante.



actualités

FAUT-IL NÉGOCIER AVEC DES TRACTEURS ?

Lors du dernier *Trait d'Union*, dans une brève en p.4, nous posions, avec un soupçon de provocation, cette question : doit-on en arriver là pour se faire entendre, à l'instar d'un autre champ professionnel ?

Nos revendications en termes de salaire et de formation nous amènent à ces réflexions. Depuis des années, voire des décennies, la CGT-EP alerte les collègues sur les salaires et pensions anormalement bas par rapport à ce qui se passe dans l'ensemble des pays européens. Nous avons distribué et mis sur notre site, à de nombreuses reprises, des documents étayant notre analyse. Depuis quelque temps, même l'OCDE, qui n'est pas à proprement parler un repaire de « gauchistes », abonde dans notre sens par ses publications.

Il y a urgence à écouter nos revendications, à commencer par l'augmentation générale des traitements, salaires et pensions. L'ouverture de négociations salariales doit être une priorité.

De même, nous souhaitons l'ouverture de négociations sur les carrières afin de redonner du sens à la grille indiciaire et de l'attractivité à l'emploi public. C'est bien la revalorisation du point d'indice qui est attendue par les agents, et non une rémunération au mérite, comme le serinent depuis quelques semaines le ministre Guérini et le Premier ministre.

Le RAEP (Reconnaissance des acquis de l'expérience) est un concours qui n'a pas fait ses preuves, qui peut être parfois considéré par les collègues comme humiliant et qui ne permet pas de résorber les trop nombreux non-titulaires qui forment un *lumpenprolétariat* notoirement sous-payé et corvéable à merci. Il convient de mettre en place un plan d'urgence de titularisation des DA. Le CDI est un leurre, voire une entourloupe.

On ne peut pas appeler les profs « des cadres », vu notre réalité, et s'étonner de la désaffection des jeunes pour nos métiers. Être enseignant·e fut l'expression d'un ascenseur social dans le cadre d'une noble mission émancipatrice. D'évidence, ce n'est plus le cas.

Et quelles sont les réponses du gouvernement ? 692 millions d'euros en moins pour l'enseignement scolaire, et l'enseignement privé sous contrat n'est pas épargné. Cela entraîne naturellement des inquiétudes alors que les annonces successives, notamment le « choc des savoirs », se concrétisent par de nouveaux besoins. Même si Nicole Belloubet est revenue sur la suppression de postes, le ministère reste vague sur ce qui sera affecté par cette coupe budgétaire. Ce qui doit nous inquiéter.

La CGT-EP insiste sur le fait que « cette nouvelle coupe budgétaire ne va qu'accentuer le mal-être des personnels ».

Alors, *in fine*, si on revient sur le titre de cet article, il convient d'être unitaire, nombreux·ses et fermes si on veut que le mépris cesse et que l'on soit traité avec respect et justice.

Pour cela, le choix de la CGT-EP est une évidence. Les institutions responsables de l'enseignement privé sous contrat, comme les ministères, ne s'y trompent pas d'ailleurs.

Contactez-nous. Rejoignez-nous !

■ Philippe Legrand, *Académie de Nantes*



NÉGOCIATION SALARIALE 2024 :

ENCORE UNE BAISSSE DE POUVOIR D'ACHAT POUR LES SALARIÉS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

En avril, au terme de la négociation annuelle sur les salaires de la convention collective de l'enseignement privé, EPNL, les employeurs ont proposé une augmentation générale de 1% du point conventionnel. Seul le SPELC a proposé de signer cet accord, la majorité des syndicats le trouvant insuffisant ont refusé de le signer. Les employeurs ont décidé de mettre fin aux négociations et de prendre seuls la décision de limiter l'augmentation à 1% au 1er septembre 2024.

L'année dernière, le point a augmenté de 5% entre septembre 2022 et septembre 2023, sur la même période l'inflation a été équivalente selon l'INSEE et le pouvoir d'achat a été tout juste maintenu. Cette année, l'indice des prix à la consommation a déjà augmenté de 1,5% entre septembre 2023 et avril 2024 et l'inflation sur un an en septembre 2024 devrait être de l'ordre de 2,5%. L'augmentation de 1% décidée par les employeurs est loin du compte, c'est une perte de pouvoir d'achat pour leurs salariés qu'ils viennent d'acter. Cette différence représente un manque à gagner équivalent à 1,5% de notre salaire actuel. Par exemple, la rémunération moyenne dans notre branche est de 1753 € brut dans le rapport économique et social 2024, pour ce montant cela représente une perte de pouvoir d'achat de 26€ brut par mois. Tous les ans, ils grappillent sur nos revenus.

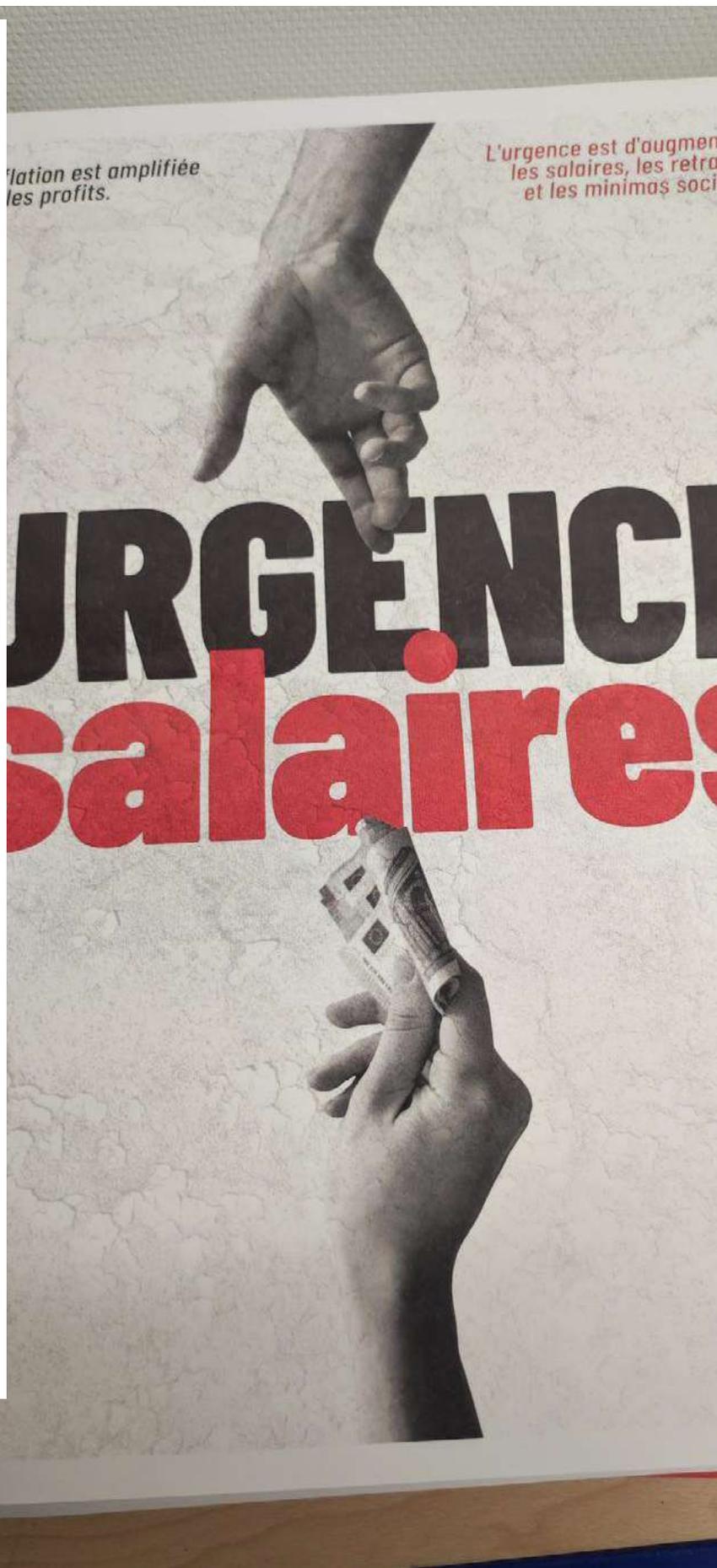
À la mise en place du point conventionnel en 2010, il était à 16,56 € brut, aujourd'hui il est à 19,73 € brut soit + 19%. Sur la même période, l'inflation cumulée s'élève à + 26%! Si l'inflation avait été suivie, nos salaires seraient plus élevés de 5,9%, ce qui représenterait une augmentation de 103 € brut pour le salaire moyen, c'est énorme !

Pour la CGT, il est inconcevable de négocier des augmentations de salaire sous l'inflation, et cette ligne rouge devrait être celle de tous les syndicats défendant les travailleurs ! Cette année, en dessous de 2,5%, la négociation n'avait pas lieu d'être. Il est indécent de demander à des représentants des salariés d'acter une décision qui va faire baisser leurs niveaux de vie.

Rappelons que le rapport économique et social 2024 de la branche indique que près de 38% des salariés, 32 000 personnes, ont un salaire inférieur au seuil de pauvreté dans l'enseignement privé. La CGT revendique un SMIC à 2000 € brut pour vivre décemment, 82% des salaires sont sous cette somme ! Du fait des temps partiels et des faibles salaires, l'enseignement catholique est une machine à pauvreté ! On est bien loin des principes affichés...

Il est clair que l'on ne pourra pas compter sur la FNOGEC pour faire vivre «la doctrine sociale de l'Église», sans mobilisation importante des salariés de l'enseignement privé et le renforcement d'un syndicat de lutte, nous serons condamnés à l'aumône et à la misère pour nos salaires !

■ GT OGE



AMÉLIORATION DE LA PRISE EN CHARGE SANTÉ PAR L'ÉTAT AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2024

SANTÉ DES ENSEIGNANTS ET AESH

Au 1^{er} septembre, les garanties « incapacité de travail » (quand les enseignant-es/AESH sont malades) seront améliorées. Les plus gros changements concerneront les professeur-es non titulaires et AESH. Jusqu'à présent les droits maladie, payés par l'État, pour les maîtres délégués/AESH sont les suivants :

Ancienneté	Rémunération Jusqu'au 1 ^{er} SEPTEMBRE 2024	Rémunération A partir du 1 ^{er} SEPTEMBRE 2024
Moins de 4 mois	Indemnités Journalières de la SS	Indemnités Journalières de la SS
Entre 4 mois et 24 mois	1 mois à plein traitement	3 mois à plein traitement
	1 mois à demi-traitement	
Entre 2 ans et 3 ans	2 mois à plein traitement	9 mois à demi-traitement
	2 mois à demi-traitement	
Après 3 ans	3 mois à plein traitement	Droit au Congé de Grave Maladie
	3 mois à demi-traitement Droit au Congé de Grave Maladie	



À partir de septembre, la seule condition d'ancienneté requise sera d'avoir 4 mois de service afin d'obtenir le droit à :

- Congé de Maladie Ordinaire 3 mois à plein de traitement et 9 mois à demi-traitement (ISOE/ISAE part fixe incluses pour prof)

- Congé de Grave Maladie = 1 an à plein traitement (+ ISOE/ISAE part fixe et HSA annualisées) et 2 ans à 60 % (+ ISOE/ISAE part fixe et HSA annualisées pour prof).

Le-la professeur-e non titulaire/AESH envoie les 2 premiers volets de son arrêt de travail à la Sécurité Sociale, et le 3^{ème} à l'établissement.

Faites et conservez une copie du volet 1.

Et avant les 4 mois d'ancienneté requise ?

Le Maître délégué perçoit des indemnités de la Sécurité Sociale, complétées à hauteur de 95 % par la prévoyance.

À condition d'avoir un mois d'ancienneté (dans tous les établissements privés sous contrat au cours des 18 mois précédents), la prévoyance de l'enseignement privé couvrira à

hauteur de 95 % de la rémunération (ISOE/ ISAE part fixe incluses).

SANTÉ NON TITULAIRES

Le changement majeur, devrait être la subrogation généralisée à toutes les académies. Dans la plupart des académies, les professeur-es non titulaires/AESH en arrêt maladie, perçoivent leur traitement + des Indemnités Journalières de la SS. Ces IJSS sont ensuite prélevées sur le salaire de l'enseignant-e/AESH ce qui génère incompréhension et difficultés financières. À compter de septembre, les Indemnités journalières devraient être versées directement à l'État et ne transiteraient plus par l'enseignant.

CONGÉ DE MATERNITÉ DES PROFESSEURES NON TITULAIRES

Si le congé de maternité de l'enseignante non titulaire débute avant la fin de son CDD, la prévoyance doit compléter les Indemnités Journalières de la SS, à hauteur de 95 % du salaire net, jusqu'à la fin du congé maternité.

Vous ne l'avez pas demandé ? C'est rétroactif.

SANTÉ PROFS TITULAIRES

Il-elle ne fait parvenir que les volets 2 et 3 à son établissement qui transmettra à l'État/employeur. Conservez le volet 1.

Pour les enseignant-es titulaires le changement, à compter du 1^{er} septembre 2024, n'intervient que pour le Congé de Longue Maladie.

- Aujourd'hui en Congé de Longue Maladie = 1 an à plein traitement et 2 ans à 50 % (ISOE/ISAE part fixe exclues)

À compter du 1^{er} septembre : Congé de Longue Maladie = 1 an à plein traitement (+ ISOE/ISAE part fixe et HSA annualisées) et 2 ans à 60 % (+ ISOE/ISAE part fixe et HSA annualisées).

La prévoyance complètera à hauteur de 95 % ISOE/ISAE par fixe comprises.

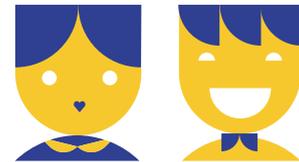


*Pour me soutenir
en cas de difficulté,
AGRICA est plus
qu'impliqué*

AGRICA, à vos côtés pour vous guider et vous soutenir

**L'action sociale du
Groupe AGRICA vous
accompagne dans les
moments difficiles ou
importants de votre vie.**

Handicap, perte d'autonomie, aides aux aidants, passage à la retraite, retour à l'emploi, deuil, santé, soutien financier : AGRICA est présent sur toutes ces problématiques pour vous apporter des réponses concrètes et vous orienter.



Coup dur, coup de pouce, ayez le réflexe action sociale

Retrouvez tous les dispositifs qui vous sont proposés par le Groupe AGRICA sur www.groupagricar.com ou en flashant le QR Code :



Nos conseillers sont également à votre disposition au :

0 800 944 333 Service & appel gratuits

Service ouvert du lundi au vendredi, de 13h à 17h

AGRICA est l'interlocuteur privilégié des entreprises agricoles et agroalimentaires pour la protection sociale de leurs salariés.

Retrouvez toute l'information et suivez son actualité sur www.groupagricar.com



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'Education 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 SGEN 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 !

■ Frédérique, 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 enseignant-s 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





entretien avec

PASCALE HERTELER, AESH

- Bonjour Pascale, peux-tu te présenter en quelques mots ?

Maman de 4 enfants âgés de 11 à 25 ans, jeune mariée depuis le 20 avril dernier, je recompose une grande famille avec Cédric, enseignant en sciences physiques au collège Isaac de l'Étoile (également adhérent CGT).

- Quel est ton parcours ?

Plutôt bonne élève en filière scientifique, je sors néanmoins du cursus scolaire après mon premier mariage en 1995 à 17 ans, sans avoir obtenu mon baccalauréat. Je quitte la région parisienne pour la Vienne et obtiens un premier emploi en tant qu'agente d'entretien dans un collège.

Après avoir eu ma fille aînée en 1999, je passe le CAP petite enfance en candidate libre. Jeune maman de 25 ans avec 3 petites filles, je prends un premier congé parental de 5 ans.

Sortie du monde du travail pour élever mes enfants, mon CAP me permet de travailler dans des crèches et écoles. Sur le plan professionnel, j'alterne surtout les périodes de chômage et les CDD sans pouvoir véritablement me positionner dans un métier qui me plaît.

« Engagée personnellement dans divers mouvements (membre active du Collectif des femmes victimes de violences de la Vienne), je me syndique aussitôt : dans le but de connaître mes droits et devoirs en tant qu'AESH mais également d'accompagner mes collègues s'ils en ont besoin.

En 2016, à l'entrée en maternelle de mon plus jeune enfant, je trouve une offre d'emploi qui m'enthousiasme particulièrement. Il s'agit d'un CUI en tant qu'AVS au lycée Kyoto à Poitiers. Je me présente directement à l'établissement, convaincue que je suis faite pour ce poste, et convaincante, car je ferai ma première rentrée en tant qu'AVS 15 jours plus tard.

J'accompagne deux élèves de la filière Bac pro laboratoire contrôle qualité de ce très beau lycée à double casquette (Éducation nationale/ministère de l'agriculture) et c'est ainsi que ma carrière s'est lancée.

- Comment t'es-tu formée au métier d'AVS puis d'AESH ?

Sans formation particulière au métier d'AVS (auxiliaire de vie scolaire à l'époque) mise à part une formation d'adaptation à l'emploi proposée par le rectorat, j'utilise mes compétences, connaissances et savoirs personnels pour accompagner les élèves. Je préparais le baccalauréat scientifique lorsque j'ai arrêté mes études, j'avais de l'expérience dans des secteurs très variés (crèche, école, collège, foyer d'accueil médicalisé, maison d'accueil spécialisé), et j'accompagnais régulièrement bénévolement des personnes en difficulté dans leurs démarches administratives, sociales, ou de recherche d'emploi.

Et je me suis formée sur le terrain, au contact d'autres AVS, du personnel de vie scolaire, des conseillères d'éducation, des enseignant-es, et des élèves évidemment.

- Et ensuite ?

En 2018, mon CUI se termine. Mon premier mariage aussi. Je récupère ma vie, mes droits, ma liberté. Je prends un appartement avec mes 3 plus jeunes enfants, j'intègre le rectorat

de Poitiers en CDD, et je rencontre assez rapidement mon nouveau compagnon. Je suis positionnée sur un poste difficile, en école primaire, auprès d'un élève ayant des troubles du comportement envahissants.

AVS mutualisée, j'accompagne au total 6 enfants entre 2018 et 2021, parfois sur 2 établissements, de la grande section de maternelle au CM2. Ils présentent des handicaps totalement différents : troubles du spectre autistique, troubles « DYS », troubles du comportement... Je passe beaucoup de temps à lire et me former sur des plateformes (Magistère, MOOC) pour accompagner au mieux les élèves, et approfondir mes connaissances sur le métier (les fameuses « heures connexes »).

En parallèle, je vis aussi un divorce difficile. Soutenue par mon nouvel entourage, je le suis tout autant par ma hiérarchie lorsque je suis régulièrement en arrêt maladie.

- Qu'est-ce qui t'a conduite à rejoindre la CGT Enseignement privé ?

En 2021, je suis affectée à l'établissement Isaac de l'Étoile. Je fais cette nouvelle rentrée en tant qu'AESH individualisée auprès d'une élève en BTS tourisme. C'est à ce moment-là que je rencontre des difficultés et demande l'aide de Laurence Charpentier, représentante CGT au sein de l'établissement.

Engagée personnellement dans divers mouvements (membre active du Collectif des femmes victimes de violences de la Vienne), je me syndique aussitôt : dans le but de connaître mes droits et devoirs en tant qu'AESH mais également d'accompagner mes collègues s'ils ou elles en ont besoin.

En 2022, je reste à Isaac de l'Étoile mais je change de pôle et rejoins le

lycée professionnel où j'accompagne de jeunes garçons de la seconde à la terminale. Je me sens bien dans cet environnement parfois compliqué dû aux difficultés importantes que peuvent rencontrer les élèves dans ces filières.

- Quelles sont les difficultés du métier ?

Les difficultés que je rencontre au quotidien sont d'ordre logistique surtout. L'accès aux informations concernant les élèves que j'accompagne n'est pas fluide. Nos missions et notre métier sont méconnus de la part de certains de nos collègues et souvent ils se méprennent sur nos flexibilités d'emploi du temps, nos contraintes horaires. Nous n'avons pas (hélas) les mêmes statuts que les professeur-es.

- Quelle est ton implication dans le syndicat ?

Je participe au Congrès de la CGT-EP en avril 2023 à Ronce-les-Bains et accepte la mission de référente AESH pour l'académie de Poitiers à la rentrée 2023-2024. Je fais partie de la délégation reçue au rectorat de Poitiers suite à l'appel à la grève du 3 octobre 2023 concernant les revendications des AESH (temps de travail, salaires, manque d'effectifs par rapport aux besoins d'accompagnements...). Je signe mon CDI dans la foulée non sans hésitations.

Le temps de travail incomplet maintient les AESH dans la précarité. Les salaires sont indécents et pour la plupart n'ont pas encore franchi le seuil des 1 000 euros. Impossible d'accéder à un crédit immobilier par exemple.

Les AESH sont peu représentées au sein de la CGT EP et de l'administration, ainsi, je souhaite par ma présence mettre en avant mon corps de métier, défendre nos droits et en conquérir de nouveaux.

lycée pro

LES LYCÉES PROFESSIONNELS DANS LE VISEUR



Année après année, les attaques se multiplient contre le lycée professionnel, véritable laboratoire pour le ministère de l'Éducation nationale. Pourquoi s'acharne-t-il sur le LP au point d'arriver vers son démembrement et la fin du statut de PLP ?

D'abord, parce que c'est l'école de la classe populaire, méprisée par la bourgeoisie.

Ensuite, parce qu'il ne représente qu'un très faible nombre d'élèves et de professeur-es sur lequel-les le ministère peut tester des réformes, réaliser des économies sans que cela ne soulève la communauté éducative.

La mise en place du PACTE a été un des moyens utilisés pour contractualiser les missions et détruire nos obligations réglementaires de service, un pas aussi vers l'annualisation du temps de travail.

Voici maintenant qu'arrive la réforme de l'année de Terminale. Les élèves auront le choix pour les 6 dernières semaines de l'année entre une nouvelle période de stage ou une préparation à la poursuite d'études supérieures. Pour le parcours « poursuite d'études », le BO n°11 du 14 mars 2024 indique que : « Par

principe, les enseignants d'une classe assurent les enseignements pour leur classe, mais une organisation plus transversale, pour plusieurs classes à l'échelle de l'établissement, est envisageable en fonction des projets et des effectifs concernés par ce parcours. ».

Une tentative d'annualiser le temps de travail de tous les enseignant-es ! Même ceux qui n'ont pas de PACTE. Quant aux contenus et à l'organisation des groupes, ce sera à la carte...

Ce BO fait fi de la VS signée en début d'année. Nous devenons un personnel employable à merci : plus de respect de notre emploi du temps, du suivi de nos élèves, de la sécurité en cas d'incident...

Et que se passe-t-il pour le suivi des élèves qui repartiront en stage ? Le BO n°11 du 14 mars 2024 nous le précise : « En conséquence, pour favoriser l'insertion du jeune, le suivi est réel et nécessaire, mais non effectué à des fins certificatives. » Oui, on fait cours et on réalise le suivi en même temps ! Impossible, non qualitatif et pas professionnel. Sans rémunération supplémentaire ou revalorisation.

Pas question d'accepter ces reculs en termes d'organisation et de charge de travail. Comment va être présentée la ventilation de service (VS) à la prochaine rentrée ? Pour l'instant, rien n'a été annoncé pour un changement de ce document officiel qui récapitule notre nombre d'heures hebdomadaires. Il faut systématiquement se référer à la VS en cas de conflit sur une modification de votre service en cours d'année. Pour le suivi des PFMP, il faut aussi s'appuyer sur le décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 qui encadre précisément les modalités du suivi.

Face au mépris du MEN, nous avons encore des armes officielles à faire valoir pour que le ministère respecte notre temps de travail et notre santé.

Il n'y a que toutes et tous ensemble, avec la CGT Enseignement Privé, qu'on pourra s'opposer à la casse du lycée professionnel, exiger une formation de qualité pour les jeunes, et porter les revendications pour défendre une organisation du travail permettant d'exercer notre métier dans de bonnes conditions.

■ Groupe de travail Lycée professionnel
Contact : lp@cgt-ep.org

agri

RÉSISTANCE À THE LAND : LES ENSEIGNANT·ES SE MOBILISENT POUR SAUVER LEURS LYCÉES.

Le groupe scolaire Saint Exupéry, rebaptisé « The Land », autrefois un bastion éducatif épanouissant, est maintenant confronté à une crise identitaire. Situé dans trois localités d'Ille-et-Vilaine (La Guerche de Bretagne, Vitré et Rennes), cet établissement privé agricole fait partie du réseau CNEAP (Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé). Cependant, depuis 2020, l'établissement a été témoin de l'émergence de multiples écoles privées hors contrat sur son campus, remettant en question son essence même.

Sous la direction de Jean-Marc Esnault, qui se considère comme un « leader visionnaire » et un « expert » de la ruralité, The Land a impulsivement lancé un campus sur la « nouvelle ruralité », prétendument inspiré des modèles anglo-saxons. Cette initiative a entraîné l'installation d'écoles privées sans contrat sur le site de Rennes, attirant également l'intérêt de poids lourds de l'agroalimentaire breton, tels que le géant du porc Cooperl et des représentant·es de la FNSEA Bretagne. Pendant ce temps, les lycées sous contrat avec le MASA ont été marginalisés, leurs enseignant·es et élèves se sentant de plus en plus perdus au sein de cette « nébuleuse » nommée The Land.

Face à cette situation inacceptable, l'équipe pédagogique a décidé de prendre des mesures. Après les élections du CSE, une intersyndicale regroupant la CGT, la CFTC et la CFDT s'est engagée dans un mouvement social dès la rentrée scolaire de 2023, utilisant des outils tels que des pétitions, des débrayages et des rencontres avec les instances institutionnelles pour exprimer leur mécontentement.

Le jeudi 21 mars dernier, une grève massive a été organisée, rassemblant une majorité écrasante du corps enseignant mobilisé. Ce mouvement a attiré l'attention des médias régionaux (Ouest France, Le Télégramme, Actu Rennes, TV Rennes, etc.) et nationaux (notamment Télérama).

En réponse à ces revendications légitimes, la direction et le conseil d'administration ont choisi d'adopter une attitude répressive, envoyant à deux reprises des lettres de menace à l'ensemble du personnel. Ces missives évoquent la possibilité de rompre le contrat État-association avec le Ministère de l'Agriculture si les positions de la direction ne satisfont pas ou plus les équipes ! En cas de réponse négative, le directeur envisage même de mettre fin aux formations proposées par les lycées sous contrat avec le MASA pour se concentrer exclusivement sur les écoles privées hors contrat.

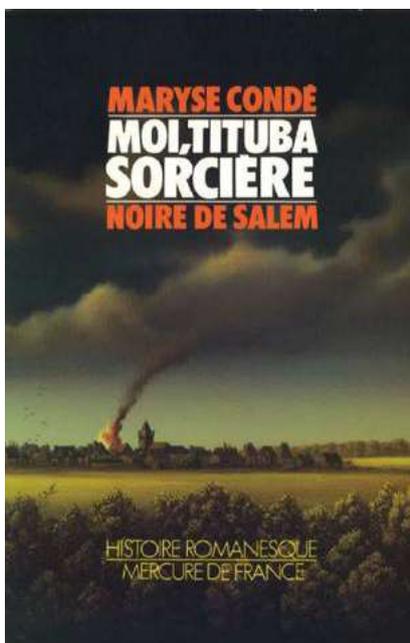
Finalement, après la rencontre avec les tutelles, sous la pression de notre syndicat (le groupe de travail agri et les camarades breton·nes) et d'une intersyndicale soudée, Monsieur Esnault a été obligé d'enterrer ce référendum. Mais cela soulève des interrogations cruciales sur le futur des lycées à long terme et sur l'engagement réel de la gouvernance actuelle envers ces établissements.

Déterminée, l'équipe pédagogique et la CGT-EP poursuivent le combat, espérant obtenir une victoire significative d'ici la rentrée de 2025.

■ Jean-Romain Chapy,
délégué syndical CGT-EP au sein des
lycées Saint Exupéry (35)



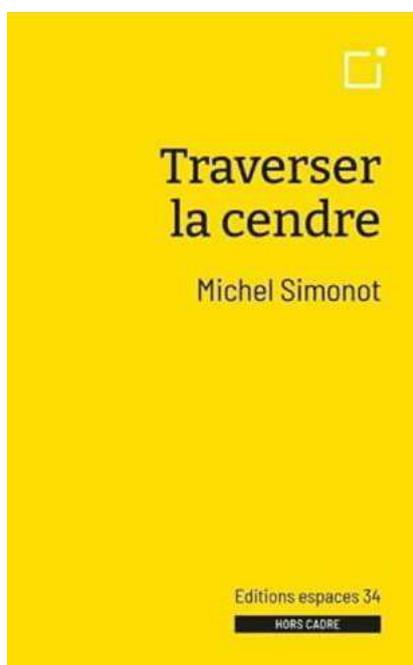
coin lecture



Maryse Condé nous a quittés récemment à l'âge de 84 ans. Elle était journaliste, professeure de littérature, universitaire et écrivaine d'origine guadeloupéenne, prônant l'autonomie de la Guadeloupe.

Elle est l'auteure d'une œuvre importante de renommée mondiale et fut lauréate du prix alternatif Nobel de littérature en 2018.

Elle est connue pour son roman « *Moi, Tituba sorcière...* », un récit d'esclave dont la version anglaise est accompagnée d'une préface d'Angela Davis, qui fut son amie et sa camarade.



Michel Simonot, *Traverser la Cendre*, Espace 34, Hors Cadre, 13 x 21cm, 64 p., 13.50 €

Pendant l'extermination, ceux qui maintenant sont morts se sont soulevés, ils ont écrit, enterré leurs récits, caché les livres : leur résistance face à la déshumanisation. Pour demeurer vivants. Par les mots.

Après l'extermination, c'est au témoin de prendre la parole. Il doit rendre visibles leurs traces, déterrer leurs mots, affronter l'Histoire, dire la nudité des faits. C'est lui qui parle pour l'absent, le mort, l'inaudible, le refusé, l'invisible. En s'adressant, par-delà la Shoah, à tous les massacrés, Michel Simonot interroge le rôle du témoin, loin de tout pathos, et invite le mort à prendre part par lui-même à ce qui s'énonce dans une fiction poétique qui suit le récit et l'exposition brute de faits. Homme de théâtre, l'auteur ajoute une couleur à sa palette d'écrivain.



Podcast à écouter : « *Traverser la cendre* » de Michel Simonot, Fictions/Théâtre et Cie, France Culture, dimanche 5 mai, <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/fictions-theatre-et-cie/traverser-la-cendre-de-michel-simonot-3080360>

KIT CSE

ACCIDENTS LIÉS AU TRAVAIL

À l'instar des ancien·nes délégué·es du personnel (DP) dans les établissements dépourvus de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (C. trav., art. L. 2313-16, L. 4612-5 et R. 4612-2 anciens), le comité social et économique (CSE) **réalise des enquêtes** en matière **d'accidents du travail** ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (C. trav., art. L. 2312-5, al. 2).

Ces enquêtes du comité sont réalisées en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un·e représentant·e désigné·e par lui et un·e représentant·e du personnel siégeant à ce comité (C. trav., art. R. 2312-2 nouveau).

SANTÉ ET SÉCURITÉ

À l'instar des DP dans les établissements dépourvus de CHSCT (C. trav., art. R. 2313-3 et R. 4612-2-1 anciens), les élu·es du personnel au CSE sont informé·es de la réception par l'employeur·se des documents de vérification et de contrôle au titre de la santé et de la sécurité au travail mis à la charge de l'employeur·se.

Ils peuvent demander communication de ces documents (C. trav., art. R. 2312-1 nouveau).

Ils peuvent également se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité (C. trav., art. R. 2312-2 nouveau).

DROIT D'ALERTE

Conformément à l'article L. 2312-5 du Code du travail, le CSE se voit attribuer le droit d'alerte dont disposaient les DP en cas d'atteinte aux droits des personnes (C. trav., art. L. 2313-2 ancien). Il est également doté du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement, attribué jusque-là au CHSCT (C. trav., art. L. 4131-2 et L. 4133-2 anciens).

ATTRIBUTIONS SPÉCIFIQUES

Comme les anciens DP, le CSE doit être consulté par l'employeur·se sur :

- le licenciement collectif pour motif économique (C. trav., art. L. 1233-8 et L. 1233-28),
- les possibilités de reclassement d'un·e salarié·e déclaré·e inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident, d'origine professionnelle ou non (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10),
- sur la période de prise des congés et l'ordre des départs (C. trav., art. L. 3141-16).

GUIDE ELECTIONS CSE



Le vrai risque, c'est de ne pas l'anticiper

La prévoyance, avec la santé, la retraite et l'épargne, est l'un de nos sujets essentiels au quotidien, depuis plus de 100 ans.

Notre mission, c'est d'anticiper et d'être aux côtés de nos assurés et de leurs bénéficiaires lorsqu'un événement grave survient :

- nous sommes là pour protéger les revenus en cas d'incapacité ou d'invalidité et verser un capital en cas de décès,
- et nous sommes là également pour les soutenir dans ces épreuves.

Aides psychologiques, aides pour les démarches administratives, site communautaire Aidons les nôtres... : nous accompagnons nos assurés en leur proposant une prise en charge complète, et surtout, personnalisée. Notre responsabilité, c'est d'être présent à tous les moments, et tout au long de la vie. Seule une société de personnes comme AG2R LA MONDIALE, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, peut proposer une approche aussi complète pour protéger ses assurés.

www.ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite