

TRAIT D'UNION

JOURNAL DES PERSONNELS CGT DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

Décembre 2024 / www.cgt-ep.org



DOSSIER : LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL



agri

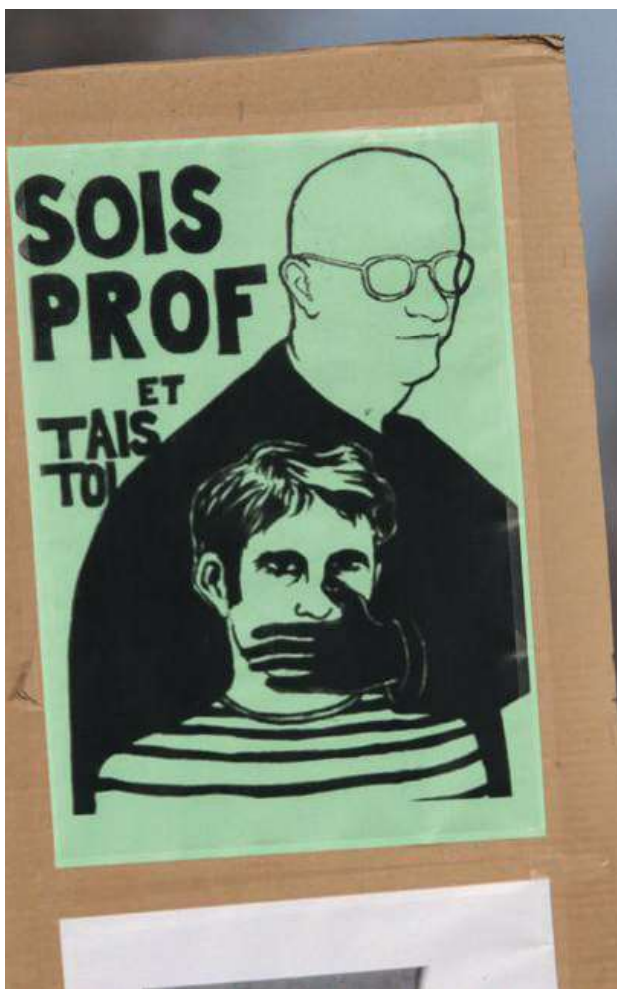
Nationalisation du lycée
horticole du Grand Blottereau
à Nantes 10 ans déjà !
p. 13

dossier

La souffrance
au travail
p. 9 à 12

entretien

Tina Biraz,
formatrice
p. 14 et 15



sommaire

décembre 2024

4 ACTUALITÉS

- Brèves
- Prévoyance des enseignant-es
- Le caractère propre domine la liberté de conscience !
- FORMIRIS : Un cheval de Troie dans la loi de 1905 !

9 DOSSIER : LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

13 AGRI

- Nationalisation du lycée horticole du Grand Blottereau à Nantes 10 ans déjà !

14 ENTRETIEN

- Avec Tina Biraz, formatrice

16 REVENDICATIONS

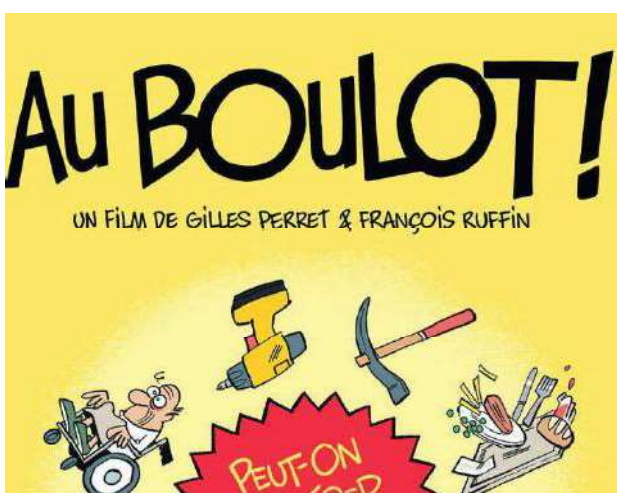
- Prime SEGUR des enseignants des établissements médico-sociaux
- Nouvelles dispositions pour les Maîtres Délégué-es

18 CULTURE

- « *Au boulot* », un film de Gilles et Perret et François Ruffin
- *Enseignants, les nouveaux prolétaires* de Frédéric Grimaud

19 KIT CSE

- Les formations obligatoires des élu-es du CSE



LE TRAIT D'UNION - DECEMBRE 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 : Lisa Cébria, Barbara Danino, Laurent Fassot, Philippe Legrand, François Prat, Christian Robin, Alexandre Robuchon, Christophe Schoenauer

Conception graphique, maquette et mise en page : Stéphane Pihet

Crédits photos : © cgt-ep, Freepik, Pexels

Périodicité : trimestrielle.

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

éditorial



Benoit Villagordo
Bureau National

« Mais que font les syndicats ? »

Devant cette nouvelle attaque du gouvernement, avec la proposition de rétablir les 3 jours de carence pour les agents publics, la CGT-EP se bat sans relâche pour défendre nos droits.

Contrairement à certaines idées reçues, cette lutte ne se limite pas aux jours de grève ou aux communiqués de presse, elle s'organise dans les réunions, les instances paritaires, les négociations, et les mobilisations quotidiennes. Notre syndicat dénonce sans relâche ces réformes qui affaiblissent la fonction publique et réduisent les conditions de travail, comme le gel des salaires, la précarisation des emplois, et la remise en cause des droits acquis.

Ce combat est aussi celui de tous les travailleurs et toutes les travailleuses, de droit public et de droit privé. Car affaiblir un secteur, c'est ouvrir une brèche pour affaiblir l'autre !

Nous travaillons sans cesse pour mobiliser, informer et fédérer l'ensemble des agents autour des enjeux cruciaux qui touchent leur quotidien et l'avenir de la fonction publique. La grève générale ne se décrète pas, elle passe par l'engagement de chacun, qu'il faut réussir à informer et mobiliser.

La tâche est immense face à un gouvernement qui tente de diviser et d'affaiblir les mouvements sociaux, mais nous continuons de porter haut nos valeurs de solidarité et de justice sociale. Nous refusons le nivellement par le bas !

Notre force réside dans l'engagement collectif de chaque syndiqué-e et de chaque sympathisant-e, alors plutôt que de se demander ce que font les syndicats, la vraie question est : comment chacun peut participer et s'engager pour défendre nos droits et notre avenir ?

LA CGT C'EST NOUS, C'EST VOUS !

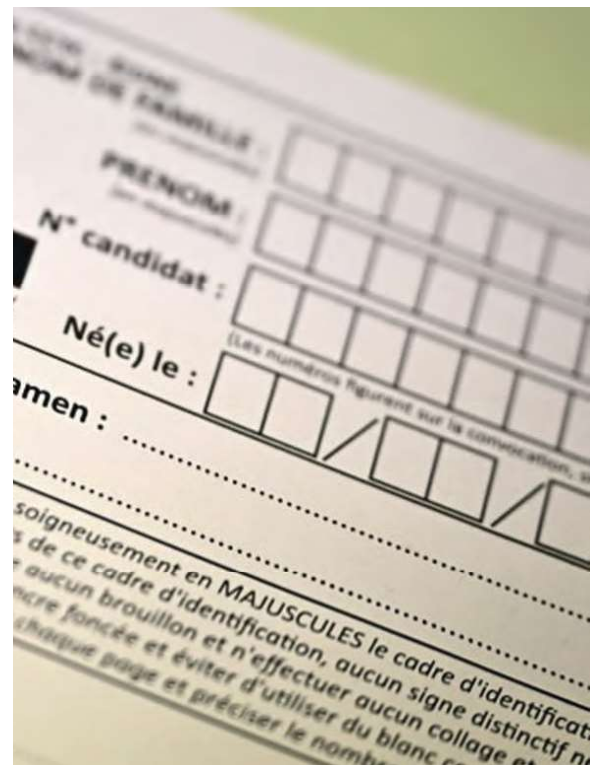
RÉMUNÉRATION DES EXAMENS DANS LE SECOND DEGRÉ : TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS

Le bulletin officiel établit très clairement la rémunération des enseignant-es lors des corrections d'examens nationaux. Attention cher-es collègues, votre compte en banque ne va pas s'en remettre ! 0,75 € par copie pour la correction du DNB... Un-e enseignant-e doit donc corriger 15,84 copies par heure pour atteindre le taux horaire brut du SMIC (soit 11,88 € brut par heure). Ubuesque ? Absurde et irréaliste ! Pour le baccalauréat, une copie sera rémunérée 5 €. Combien de copies par heure peut corriger un-e enseignant-e de philosophie, d'histoire géographie, de français et j'en passe ? On atteint encore une fois difficilement le taux horaire du SMIC. Je rappelle la définition du SMIC établit par le gouvernement lui-même « le salaire horaire en-dessous duquel il est interdit de rémunérer un-e salarié-e ». Force est de constater que le ministère méprise ouvertement les enseignant-es en les rémunérant en-dessous du minimum légal pour ces corrections. De plus, il joue sur certaines ambiguïtés, non spécifiées dans le BO.

Prenons par exemple les épreuves de rattrapage de contrôle continu du baccalauréat. Aucun temps de décharge n'a été attribué cette année sous couvert d'obligation de service. Les enseignant-es ont donc dû jongler entre leurs cours et ces corrections. Nous aurions dû nous réjouir d'avoir la possibilité de travailler plus pour gagner plus puisque ces corrections sont rémunérées. C'était sans compter sur le tour de passe-passe ministériel qui convoque des enseignant-es pour des corrections de copies de baccalauréat mais sans les rémunérer au tarif indiqué sur le BO (soit 5 €/copie). Motif ? Néant. Silence radio sur cette arnaque. Nous travaillons donc plus pour gagner moins.

Sources
<https://www.education.gouv.fr/bo/12/Hebdo22/MENF1210166A.htm>
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>

■ Sarah Angeles
Académie de Nantes



NE RESTEZ PAS ISOLÉ·E SYNDIQUÉZ VOUS !

MISE AU PLACARD : UN FLÉAU À COMBATTRE

La mise au placard est une réalité préoccupante, constituant une forme de harcèlement moral inacceptable. Elle se manifeste par l'isolement d'un-e salarié-e, souvent pour des raisons discriminatoires ou en raison de conflits avec la direction. Cette pratique nuit non seulement à la santé mentale et physique des travailleurs et des travailleuses, mais également à la dynamique de l'équipe et à la performance globale de l'unité.

La **CGT-EP** condamne fermement ces agissements. Chaque salarié-e a droit à un environnement de travail respectueux et épanouissant. Nous appelons à une réflexion collective pour mettre fin à ces abus. Il est crucial de sensibiliser l'ensemble des salarié-es et des responsables aux conséquences de la mise au placard et de promouvoir des pratiques de gestion respectueuses.

Ensemble, défendons nos droits et veillons à ce que chacun-e puisse exercer ses tâches y compris ses mandats syndicaux dans des conditions dignes. La solidarité et l'unité sont nos meilleures armes contre l'injustice au travail.

Rejoignez-nous pour faire entendre votre voix !

■ Nathalie Manghini
Académie de Nice

PRÉVOYANCE DES ENSEIGNANT·ES : LES EMPLOYEURS DÉNONCENT L'ACCORD ! DANGER !



Le 25 juillet, le collège employeur, y compris pour l'agricole, a dénoncé la prévoyance des enseignant·es signée en 2005 et amendée en 2012. Cette dénonciation prendra effet le 25 octobre 2024, mais il y a un délai de survie d'un an jusqu'au 25 octobre 2025.

Les enseignant·es des établissements privés sous contrat, rémunéré·es par l'État, bénéficient d'une couverture de prévoyance qui assure un revenu de remplacement en cas d'arrêt de travail, d'invalidité ou de décès, grâce à un régime national qui a été négocié par voie de convention entre les organisations syndicales représentatives et les représentant·es des établissements. Les établissements paient une part et les enseignant·es, titulaires et non titulaires, paient une cotisation. C'est un accord de prévoyance qui couvre bien les risques. Pour une (rare) fois, notre situation est meilleure que celle de nos homologues du public.

Les enseignant·es et documentalistes de l'enseignement privé sous contrat bénéficient de la prévoyance, tout comme leurs collègues salarié·es cadres et non cadres de leur établissement, depuis 1979. Ces enseignant·es et documentalistes étaient intégré·es dans l'accord des salarié·es cadres. Suite à la loi Censi de 2005 qui a supprimé tout contrat de travail entre l'établissement et l'enseignant·e, il était alors impossible d'appliquer l'accord de prévoyance des salarié·es de droit privé aux enseignant·es. Un accord « type prévoyance » a permis aux enseignant·es d'avoir les mêmes garanties que les cadres de droit privé.

Actuellement, l'État met en place progressivement, une couverture santé pour l'ensemble des fonctionnaires et agents publics (donc tous les enseignant·es de nos établissements) qui améliore les garanties statutaires. Il crée aussi un régime de prévoyance facultatif et le financera très faiblement.

Il était possible d'opter pour une autre solution que cette dénonciation : procéder avec des avenants pour tenir compte d'un certain nombre d'évolutions. Ce ne fut pas le choix du collège patronal.

La **CGT-EP** demande à ce que les négociations commencent le plus rapidement possible. À l'aune d'autres négociations dans un passé récent, une année, ce ne sera pas de trop. Notre crainte est la fragilisation du régime et l'augmentation du coût de la couverture, donc de nos cotisations.

Le lien avec les autres organisations représentatives (CFDT, SPELC et CFTC) va être déterminant pour la lutte à mener afin de ne pas perdre nos conquises sur ce point important concernant nos conditions de travail, notre santé et notre sécurité au travail. La maladie ou le handicap peut toucher tout un chacun·e, il est hors de question de laisser le patronat fragiliser les enseignant·es dans leur statut et leur vie personnelle.

Vous pouvez compter sur la CGT EP pour vous défendre !

■ Christophe Schoenauer
Académie de Besançon

LE CAOUSOU TOULOUSE

LE CARACTÈRE PROPRE DOMINE LA LIBERTÉ DE CONSCIENCE !

L'ensemble scolaire du Caousou a été le théâtre, ces dernières années, de plusieurs polémiques, notamment des atteintes à la liberté de conscience et au non-respect du contrat d'association avec l'État. Ces dérives, relayées par de grands médias nationaux (*Libé* et *Médiacité*), font écho à la polémique suscitée par l'archevêque de Toulouse concernant le spectacle de *la Machine*, qu'elle a jugé satanique (ce spectacle a rassemblé 1,2 million de personnes). C'est dans ce climat rétrograde et obscurantiste qu'évoluent professionnellement nos collègues du Caousou. Un ensemble scolaire où la mixité sociale est la plus faible de l'académie. Un établissement où la liberté pédagogique doit être conforme aux valeurs traditionalistes. Ainsi, une enseignante s'est vue refuser la possibilité de faire intervenir des associations comme SOS homophobie ou le Planning familial, jugées non conformes.

Même topo lorsqu'il s'agit d'évo-

quer les caricatures de Charlie Hebdo, la cheffe d'établissement oppose liberté d'expression et droit au blasphème. Plus grave, lorsque les enseignantes dénoncent de tels agissements, elles ne sont pas soutenues par le rectorat. Ainsi, les personnels ont eu la « surprise » de découvrir, affichée en salle des profs, une proposition de formation pour faire de la classe un lieu d'évangélisation (formation annulée par le DDEC au dernier moment). Des enseignantes dénoncent des temps religieux de plus en plus nombreux sur leur temps de classe. Le contrat d'association avec l'État permet d'organiser, en dehors du temps d'enseignement, une activité d'une heure hebdomadaire relevant du caractère propre et seulement pour les élèves volontaires. Imposée pendant les cours, cela constitue un détournement de fonds publics.

Dernièrement, nous avons pu voir que, dans l'académie de Bordeaux, le Rectorat avait démis de ses fonctions la cheffe d'établissement de

l'Immaculée Conception de Pau pour des dérives similaires. Notre travail syndical est de lutter aux côtés des collègues pour qu'elles puissent, en toute sérénité, exercer leur mission de service public pour laquelle elles sont payées. La défense de nos libertés est une préoccupation majeure des représentantes syndicales **CGT-EP**. À tous les échelons, établissements, rectorats et auprès des organismes financeurs que sont les collectivités locales, départements, région, et État, nous dénonçons les dérives. Placer le respect du caractère propre au-dessus de la liberté pédagogique et de conscience est une atteinte majeure au principe de laïcité. D'autant plus dans un établissement qui remplit prioritairement une mission de service public et qui reçoit de l'argent de la puissance publique uniquement à cette destination.

■ Académie de Toulouse



FORMIRIS : UN CHEVAL DE TROIE DANS LA LOI DE 1905 !

FORMIRIS. Probablement, en avez-vous déjà entendu parler. Les statuts de l'enseignement catholique confèrent une aura mystique à cette fédération, née en 2005, composée de quatorze associations territoriales implantées sur l'ensemble du territoire français et dont le siège central se trouve à Paris.

Il s'agit d'un organisme de formation que la Conférence des évêques de France a choisi pour ses établissements, afin de former les enseignant·es du privé, qui ont le statut d'agents de l'État. Adieu laïcité ! Adieu loi de 1905 ! Enterré le principe qui établit la neutralité de l'État en matière religieuse en France ! Plus ou peu de formation publique pour les enseignant·es du privé. Et, naturellement, les évêques peuvent aussi nous enseigner le principe « spirituel » de la laïcité. Et voici Philippe Delorme, secrétaire général de l'enseignement catholique, qui fixe le cadre de cette formation en prononçant des propos de plus en plus réactionnaires. D'abord, il affirme « *Laïcité ? Nos établissements la vivent différemment !* » sur le site internet de l'enseignement catholique, puis en qualifiant de « *laïcards* » les militant·es de la laïcité dans une récente entrevue au Figaro. Bref, il y en a pour tous les goûts. Si vous le souhaitez, vous pouvez choisir de vous radicaliser en fréquentant la formation FORMIRIS d'extrême droite sur le « leadership vertueux » en lien avec la secte de l'Opus Dei. Ne vous inquiétez pas, tout est gratuit car l'État se préoccupe

de bien arroser d'argent public cet organisme de formation inféodé aux pouvoirs « surnaturels » de la Conférence des évêques de France.

Cela dit, on constate que la spiritualité n'est pas bon marché. En effet, l'État a versé à FORMIRIS 48 millions d'euros en 2022 et 52,2 millions d'euros en 2023. En un an, on constate 10 % d'augmentation des financements : la voici, la véritable pompe à fric de l'enseignement privé sous contrat dans toute sa splendeur ! Pour FORMIRIS, la crise économique n'existe pas. En voici un exemple : 537 K€ pour une application sur téléphone mobile.

« *FORMIRIS a développé durant l'exercice une application sur téléphone mobile, pour un montant de 537 K€, à destination des enseignants. Sa date de mise en production est le 18 septembre 2023.* » (Comptes annuels 2022-2023, *Journal officiel*)

Une application pour les enseignant·es ? Laquelle ? Celle sur Google Store ? Où se trouve l'application dorée ? Mystère FORMIRIS !

La **CGT-EP** exige que les enseignant·es du privé puissent avoir accès à la même formation que le public concernant les valeurs de la République et la laïcité. Naturellement, la **CGT-EP** estime que nous pouvons mieux vivre sans FORMIRIS et ses scandales et que les enseignant·es du privé doivent être formés par l'État et avoir accès à toutes les formations du réseau public.

■ GT National Laïcité

Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2024

Depuis plusieurs années, de nombreuses réformes impactent notre modèle de protection sociale avec des dispositifs tels que la protection universelle maladie, l'adossement du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, le 100 % santé ou encore les lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes.

Structuré autour d'un équilibre entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires d'assurance maladie, notre système de protection sociale garantit un large accès aux soins pour la population française.

Le Groupe VYV, grâce à ses différents savoir-faire, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes pour ses assurés, entreprises comme particuliers.

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale. **Cet outil, mis à jour pour 2024, prend en compte les dernières évolutions réglementaires et s'est également enrichi de nouveaux thèmes.**

Retrouvez les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres:

- l'origine et l'organisation des régimes de Sécurité sociale;
- l'Assurance maladie;
- l'arrêt maladie;
- l'assurance maternité-paternité;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- l'assurance invalidité;
- l'assurance liée au décès.



Pour plus d'informations, contactez-nous:
expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr



Accédez au
Book Sécu 2024
en ligne



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GRUPE
vyv

Pour une santé
accessible à tous

dossier

LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Les personnels de l'enseignement privé sous contrat avec l'État ne sont pas épargnés

Et tout le monde est concerné, les personnels de droit privé comme les agents publics de l'État que sont les professeurs.

Les personnels de droit privé sont dans une relation classique de relations subordonnées. Vu la bienveillance qui existe trop souvent dans nos établissements, il convient de parler de relations dominants – dominés. Nous seulement les salaires sont misérables pour les non cadres à savoir les plus nombreux, mais force est de constater une augmentation des charges de travail, d'ordres, de contre ordres, de pressions diverses et variées qui entraînent trop souvent un mal être, de la souffrance, des arrêts de maladie, des démissions. A la CGT-EP, nous avons vu une augmentation des appels à l'aide pour ces collègues qui permettent aux boutiques de tourner. Avertis, nous pouvons vous défendre en nous appuyant, notamment, sur l'inspection du travail.

Quant aux professeurs, c'est un fait largement établi depuis plusieurs années, reconnu lors du Grenelle de l'Éducation par le Ministère, à travers la prime d'attractivité pour enseignants en début de carrière : la désaffection pour le métier d'enseignant est oriante, s'expliquant en grande partie par une dégradation alarmante des conditions de travail, exposant davantage la profession aux risques psycho-sociaux.

Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par

l'environnement professionnel. Ils comprennent en autres :

- le stress lié au travail et à ses conditions (surcharge de travail, manque de moyens, d'autonomie...),
- les violences internes (harcèlement, conflit...), les violences externes (insultes, menaces, agressions...),
- l'épuisement professionnel.

Crises d'angoisse, troubles du sommeil, du comportement, dépression, consommation d'alcool ou de stupéfiants, troubles psychosomatiques...) sont autant de formes que peut revêtir la souffrance au travail.

Professeurs : la protection fonctionnelle

Que vous soyez victime d'une agression – physique (violence, voies de fait...), morale (diffamation, injure, outrage ...), qu'elle soit écrite (par courrier, tracts ou médias) ou verbale, sur votre lieu de travail ou en dehors dans la mesure où il existe un lien de cause à effet entre l'agression et l'exercice professionnel, vous êtes en droit de solliciter la protection fonctionnelle.

L'administration (Rectorat, DSDEN pour professeurs des écoles) est en effet dans l'obligation de protéger ses enseignants (fonctionnaires, en contrat provisoire ou définitif, ou délégués en CDD ou CDI) lorsque ceux-ci sont victimes de «menaces, violences, *voies de fait, injures, diffamations ou outrages*» à l'occasion de leurs fonctions.

Pour bénéficier de cette protection, vous devez solliciter par écrit expressément auprès du Recteur la protection fonctionnelle en vertu de l'article 11 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifié.

■ Académie de Paris



PROTÉGER LES MEMBRES ÉLUS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : UNE PRIORITÉ.

Être un-e élu-e intègre au sein du Comité Social et Économique, respecter sa mission, les valeurs inhérentes à son mandat peut exposer les représentants du personnel à des réactions violentes de la direction. Enseignant-es comme personnels de droit privés. Ces dernière-es étant plus en danger, du fait de leur relation directe employeur-employé-es.

Habitué-e à ce qu'on plie, mais on résiste...

Elle déballe tout son arsenal comme les mensonges, l'isolement des élus, le dénigrement, la division, le diviser pour mieux régner, le harcèlement et même la haine.

Certain-es élu-es capitulent, d'autres démissionnent et d'autres tiennent bon, vent debout.

Il faut également force et détermination pour lutter même quand la majorité vous lâche. Pourtant, le seul but de ces élu-es loyaux est de faire respecter la loi, d'obtenir l'accès à des documents qui leur revient de droit ou de savoir comment l'argent est géré dans l'établissement, s'il est endetté ou en bonne santé, si la laïcité y est bien respectée etc... Finalement, d'obtenir la transparence et de briser l'omerta.

Et c'est là que le pouvoir montre les crocs, il veut briser ce qu'il juge comme de la désobéissance.

Il est important de ne pas rester seul-e, d'en parler, de



collecter des preuves écrites, d'alerter la médecine du travail, l'inspection du travail ET son syndicat afin d'obtenir de l'aide au plus vite. Parce que n'oublions pas que ce sont bien ces élu-es si courageux qui montent en première ligne, luttent contre l'injustice, s'investissent pour les autres, prennent les coups, qui ont évidemment raison.

Or, face à eux, l'adversité est redoutable et elle peut faire craquer, souffrir. Elle ne lâche pas.

Quand la pression est trop grande, certain-es élu-es doivent prendre de la distance et se mettre en arrêt de travail alors qu'ils ne l'avaient jamais fait auparavant. Iels doivent même tenter une action en justice afin qu'elle soit rendue. Oui, il faut énormément de courage, de ténacité pour aller jusqu'au bout du combat.

Ce sont elleux qui sont dans leur bon droit mais qui doivent s'éloigner pour se protéger alors que, rappelons le tout de même, l'article L4121-1 du Code du travail prévoit que : « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

N'y a-t-il pas quelque chose qui vous choque ?

■ Aurélie Cervelle
Académie de Grenoble

C'EST L'HISTOIRE D'UN MEC...



Embauché comme surveillant en CDD temps partiel sans terme pour remplacement d'une collègue en mi-temps thérapeutique, Gaël se joint, en juin 2022, à la plainte collective du service vie scolaire contre un management toxique qui sévissait dans son établissement et qui a nécessité une enquête CSSCT, l'intervention de l'inspection du travail et un audit un an plus tard.

Dès la rentrée, la première attaque ne tarde pas et la direction lui fait un rappel à l'ordre parce qu'il contrevient, soit-disant, au règlement intérieur en venant au travail en bermuda.

Intervention immédiate de la DS CGT-EP et d'une représentante du personnel FO (en intersyndicale dans l'établissement), la menace tombe à l'eau.

Il convient également de préciser qu'une nouvelle embauche en CDI dans son service s'est faite pendant l'été, et alors qu'il était prioritaire selon l'accord de branche de notre convention collective, l'annonce de cette offre d'emploi ne lui a pas été présentée.

Aux vacances de Noël, il reçoit, comme un beau cadeau, un courrier lui indiquant que son contrat prendra fin le 31 janvier, alors même que la collègue voit son mi-temps thérapeutique reconduit jusque fin février.

Intervention immédiate des mêmes collègues et la menace de l'arrêt de son contrat tombe à l'eau.

Début février, une nouvelle menace de fin de contrat au 20 février lui parvient cette fois par mail sous le prétexte d'une réorganisation de service appuyée d'une circulaire datant de 1992 !

Sentant que cet acharnement allait aboutir malgré les interventions répétées de la DS CGT-EP et de la représentante FO, Gaël engage alors une procédure aux Prud'hommes, pour requalification de son CDD en CDI précédée d'une procédure en référé pour maintenir dans le poste tant que le jugement au fond ne serait pas rendu.

La CGT-EP a constamment été aux côtés de Gaël pour l'accompagner et le soutenir dans ses démarches.

Sans tomber dans le misérabilisme, il convient de rappeler que Gaël perçoit à l'époque moins de 700 € par mois, que sa situation est précaire et que chaque centime compte dans son budget. Nous pouvons qualifier ces manœuvres de maltraitance au travail car cette épée de Damoclès de perte d'emploi est une angoisse permanente puisqu'elle induit la perte de son logement et de tout droit à vivre dignement et de poursuivre ses études.

Mais la fin est heureuse : référé gagné (abandon de l'appel par l'employeur) et jugement au fond gagné.

Le bureau académique de Lyon est très heureux d'avoir contribué à cette victoire et de compter Gaël parmi ses ferments militants.

■ Sandrine

Membre du bureau académique de Lyon
DS CGT-EP et collègue de Gaël



LE CONSEIL MÉDICAL

UN PLUS POUR LES PROFS ET PAS UNE SOUFFRANCE SUPPLÉMENTAIRE

Présent dans chaque département, il concerne tous les corps de métier de l'Éducation nationale, dont les enseignant.es du Privé. Il est composé de médecins agréés, de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

L'administration doit obligatoirement consulter cette instance avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative de l'enseignant.e en cas de maladie, handicap, invalidité, inaptitude, accident du travail... L'enseignant.e peut également saisir ce conseil médical.

Son déroulé

Le dossier est instruit. L'enseignant.e est partie prenante à toutes les étapes jusqu'à la réunion plénière.

Mais force est de constater que trop souvent, le traitement de ces dossiers pose problème et accentue la souffrance des agent.es : une remise en cause systématique de la parole des enseignant.es ; un manque d'informations sur le fonctionnement de cette instance ; une attitude peu orthodoxe de certains experts ; un manque parfois d'humanité de l'administration ; des décisions pouvant être incompréhensibles...

L'accompagnement par la CGT EP

Les enseignant.es peuvent faire appel à la CGT EP pour les accompagner tout au long de leurs démarches et du traitement de leur dossier médical. Nous pouvons leur expliquer leurs droits, les aider à monter leur propre dossier et l'argumentaire à mettre en avant lors de l'audition, les aider à récupérer le dossier médical constitué par l'administration, les représenter le jour de la réunion plénière et également servir d'intermédiaire avec l'employeur. En cas de désaccord, nous pouvons soutenir l'enseignant.e qui exerce son droit de recours et même l'appuyer jusqu'au tribunal administratif.

Dans l'académie d'Aix-Marseille

Un titulaire et une suppléante de la CGT EP siègent aux conseils médicaux des départements de l'académie.

La CGT EP a obtenu un rendez-vous avec les représentants.es du recteur pour porter de nombreuses réclamations (Voir QR Code). Elle attend maintenant que les préconisations entendues soient mises en application.

La CGT EP est une force à vos côtés afin de faire valoir vos droits en matière de santé. Ne restez pas seul.e face aux incidents de la vie et face à l'administration, faites appel à vos représentant.es de la CGT EP.

■ Isabelle Chauvin
Académie d'Aix-Marseille

AGRICOLE

NATIONALISATION DU LYCÉE HORTICOLE DU GRAND BLOTTEREAU À NANTES 10 ANS DÉJÀ !



Thierry Jacob, DS CGT qui deviendra Secrétaire général de la CGT Agricole Enseignement Public

Le 15 octobre dernier a été célébré à Nantes les 10 ans de la nationalisation du lycée sous contrat avec l'État du Grand Blottereau et de sa fusion avec le lycée publique Jules Rieffel de Saint Herblain afin de former ce qui allait devenir le Campus Nantes Terre Atlantique.

Ce résultat fut le travail d'un long processus de 6 ans. Il a fallu effectuer un travail de réseaux, tant syndical, politique, qu'interpersonnels (notamment à l'époque, avec Jean Marie Le Boiteux, Secrétaire général du SNETAP FSU et Philippe Legrand, Secrétaire général de la CGT enseignement privé). Que de mails, de dossiers, de courriers, de comptes-rendus de toute sorte !

Ce fut pour la bonne cause : intégrer un établissement privé laïc dans l'enseignement agricole public avec fonctionnarisation de personnels et sur place.

Dès 2008, la CGT enseignement privé au Grand Blottereau s'inquiète du devenir de l'établissement et phosphore afin de ne pas se faire avaler par l'enseignement catholique qui regarde avec avidité les moyens du lycée (BTS, Bac Pro). Une inter-syndicale voit le jour avec les Camarades du SNETAP-FSU présents à Jules Rieffel.

Un audit est réalisé par l'administration sur la faisabilité d'un rapprochement.

A partir de 2010, nous allons à la rencontre des collectivités locales (Région, département et ville de Nantes) pour les convaincre du bienfait de ce projet. Nous réussissons à rallier l'ensemble des députés et sénateurs de Loire Atlantique. Le

changement politique en 2012 permettra d'accélérer le projet, d'autant plus que c'est le maire de Nantes, Jean-Marc Ayrault qui deviendra alors chef du gouvernement. A la rentrée scolaire de septembre 2014, le lycée était enfin nationalisé.

Quels ont été les freins, les questions à résoudre ?

Nous avons connu bien des freins pour arriver à cette fusion. A commencer par le ministère.

Le refus du ministre de l'Agriculture de l'époque, Bruno Le Maire, pour la demande d'une dotation exceptionnelle. Il ne fallait pas froisser l'enseignement privé.

Cet enseignement privé qui a mis toutes ses forces dans la balance pour faire capoter cette nationalisation et récupérer les filières.

D'autres organisations syndicales, certaines ayant abandonné le combat d'un service d'éducation publique, ont œuvré en coulisse pour saper ce projet.

Il ne faut pas non plus occulter des difficultés en interne. Dans notre organisation, des Camarades et pas des moindres ne nous ont pas toujours aidés, arguant du principe que nous n'y arriverions pas et que, par la même, nous utilisions des moyens du syndicat à perte. On retrouve ici les oppositions classiques des lectures syndicales offensives ou défensives.

Qu'importe : nous n'avons jamais lâché !

« Ils ne savaient pas que c'était impossible, alors ils l'ont fait » - Marc Twain

■ Académie de Nantes



De Gauche à Droite : Thierry Jacob (CGT), Gérard Richard (FSU), Valérie Dinel-Breton Lepage (Directrice de l'EPLEFPA Nantes Terre Atlantique), Jean-Marc Ayrault (1^{er} Ministre), Philippe Legrand (CGT)



entretien avec

**TINA BIRAZ, FORMATRICE
DUNKERQUE - ACADEMIE DE LILLE**

Le projet d'une vie

Quel est ton parcours ?

Je me souviens sans peine de la petite fille aux tresses asymétriques et aux faux airs d'enfant sage, qui jouait «à la maîtresse» dans le chantier en construction qui jouxtait le domicile familial. Je me souviens de ce monde que je créais et dans lequel... je partageais l'émotion de transmettre ce que je pensais déjà connaître. J'aimais déjà apprendre et échanger.

Étudiante studieuse, j'ai eu la chance de poursuivre des études qui me plaisaient. En fac, je mène en parallèle : une maîtrise de Lettres Modernes et une maîtrise de Mise en œuvre et conception de projets culturels. Puis je boucle mes études sur un DESS de Développement intégré des territoires, option milieux urbano-portuaires ; nous sommes à Dunkerque à l'Université du littoral côte d'opale (ULCO).

Cette université s'étoffe et j'y donne alors des cours en tutorat ; partager, transmettre. Je commence.

Puis je m'engage dans la «vraie vie». Premier job comme responsable d'Espace Jeunes. Puis je travaille tour à tour pour des mairies, des associations nationales, avec un seul fil conducteur : donner du sens ou trouver un sens.

« Je sais aussi que mon parcours atypique et ma connaissance des réalités du travail sont des atouts. Ce que j'essaie de transmettre : un sens des valeurs, une ouverture d'esprit et un regard libre, éveillé et critique sur le monde.

La vie ou une certaine forme de déterminisme social me rattrape et me voilà mariée avec bientôt... 5 enfants. Je m'épanouis dans ce nouveau rôle. Je deviens « louve ».

17 ans et un divorce plus tard, je passe « chef de meute ». Il faut rebondir, reprendre confiance en soi. Le trou dans le CV, même si j'ai maintenu une activité non salariée, est long tout de même. Et il faut aussi être là pour la tribu, panser les blessures et à la fois aller de l'avant.

Une opportunité se présente : devenir podo-orthésiste. Fini les livres et les projets... Il faut du concret, il faut faire tourner la maison. Artisan : ça démarre doucement mais sûrement. Donner du sens et avancer, encore.

Le Covid passe par là. Ma boîte périclité. Il faut rebondir. J'enchaîne plusieurs emplois.

- A partir de là, quelles vont être tes aspirations ?

A ce stade... Survivre dignement !

Par les détours du destin, je réponds à une annonce : on cherche un formateur en accompagnement pour des titres pro. Je réponds. L'entretien se passe bien. La direction me fait confiance et me confie l'année suivante le cours de Culture Générale et Expression pour des BTS.

C'est là, lorsque je suis dans une salle avec un tableau noir, que je retrouve

en souriant la petite fille dans son préfabriqué de chantier. Mais cette fois, mes apprenants répondent : on partage. C'est une véritable joie : donner du sens, partager et recevoir.

Voilà maintenant 3 ans que je suis formatrice avec des expériences parfois douloureuses et souvent franchement épanouissantes.

Ma tribu reste ma force et sans doute ma seule faiblesse car pour eux, je suis obligée à bien des sacrifices. Mon salaire de formatrice ne nous permet pas de vivre décemment et je dois enchaîner les jobs pas toujours en rapport avec le métier de formateur.

- Et ton statut de formatrice ?

Le statut de formateur, sa complexité et son absence de valorisation me pose question. Je n'ai pas été formée. Donc il me faut inventer ma pratique, inventer ma posture, effectuer mes recherches, construire ma pédagogie et mes outils. Seule, le plus souvent.

Je sais aussi que mon parcours atypique et ma connaissance des réalités du travail sont des atouts. Ce que j'essaie de transmettre : un sens des valeurs, une ouverture d'esprit et un regard libre, éveillé et critique sur le monde. Il s'agit du regard professionnel vers de futurs professionnels. J'espère apporter cela en toute humilité.

Pour monter en compétences, j'ai engagé en septembre un parcours en

master 2 en Ingénierie de formation pour adultes, en distanciel, auprès de l'université de Lille. C'est une opportunité pour m'enrichir, développer mes compétences, ainsi que des offres de formations pour les CFA/UFA et CFP.

Il me faut néanmoins conserver mon activité à temps plein, équilibre financier oblige : c'est un nouveau défi !

- Pourquoi la CGT ?

Mon parcours d'entrepreneuse, quelques expériences douloureuses et un besoin d'équité m'ont amenée à réfléchir à mon statut de salariée. Il est devenu essentiel pour moi de m'engager dans une réflexion syndicale. Parce que seule, on n'est pas toujours entendue et encore moins écoutée, parce qu'il est nécessaire d'avoir une réflexion sur nos pratiques, parce qu'il existe trop de situations problématiques dans le milieu de la formation : se syndiquer et rencontrer, échanger avec d'autres allait de soi. Il est important, à mon sens, que notre statut, sa valorisation, le temps de travail et les conditions du travail des formateurs évoluent. Ça n'est que collectivement que nous serons à même, de réfléchir et d'améliorer notre quotidien. La CGT était un choix d'évidence.

Donc oui, j'ai vécu des expériences difficiles en tant que formatrice mais il s'agit aussi de formidables opportunités de s'épanouir. C'est finalement le projet d'une vie...



IME ITEP : PRIME SEGUR DES ENSEIGNANTS DES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX.

Certains enseignants des E.M.S n'ont toujours pas perçu la prime SEGUR suite à l'accord du 4 juin 2024 signé par les partenaires sociaux de la Branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif (BASS) qui prévoit que « les salariés qui ne sont pas encore bénéficiaires de la mesure « Ségur / Laforcade / Conférence des métiers » bénéficient à compter du 1er janvier 2024 d'une indemnité de 238 euros bruts par mois. ».

Or, les enseignants qui exercent en IME-ITEP - établissements (de + et - 50 salariés) gérés par une association loi 1901 à but non lucratif - sont aussi concernés par cette indemnité forfaitaire mensuelle. Il est d'ailleurs stipulé dans l'accord : « Sont également concernés les assistants et accueillants familiaux, ainsi que les maîtres agréés intervenant dans les établissements sous contrat simple avec l'Education Nationale qui ont le statut de salariés de droit privé. »

Cependant, à ce jour, certains enseignants ne l'ont pas perçue. Parce que, selon les chefs d'établissements, comme leur salaire est payé par l'Education Nationale, pour ces derniers, c'est à l'État, et donc au rectorat, de leur verser cette prime.

Cette question a été posée en C.S.E.E et à l'éducation nationale et à ce jour nous ne savons pas qui doit la payer.

Au niveau national, les chefs d'établissements ont agi de façons différentes : certains l'ont versée, d'autres non, prétextant que les enseignants ne sont pas salariés de l'établissement ou bien encore que ce n'était pas à eux de la financer mais à l'E.N.

Ces enseignants ont un CDI avec l'établissement qui a signé un contrat simple avec l'Education Nationale, et leurs salaires entrent dans le calcul de la masse salariale. Mais parce qu'ils ne sont pas payés par l'employeur, les droits sont bafoués.

Cette situation est vraiment injuste et inégale. Elle montre le manque de considération de la profession et la non-reconnaissance du travail. C'est une forme de discrimination.

Certains enseignants ont interrogé l'ARS par le biais du syndicat, d'autres ont saisi l'inspecteur du travail. Une réponse est attendue mais elle tarde à venir !

En revanche, souvenons-nous, lors de la vaccination COVID obligatoire pour les soignants et les professionnels des E.M.S, les enseignants exerçant en établissements médico-sociaux étaient bien leurs salariés puisqu'ils ont été obligés de se faire vacciner contrairement à leurs homologues du public.

Vous avez d'autres questions ? Vous voulez faire respecter vos droits ?

Alors, contactez et rejoignez le groupe IME-ITEP de la CGT enseignement privé : ime-itep@cgt-ep.org

NOUVELLES DISPOSITIONS POUR LES MAÎTRES DÉLÉGUÉ·ES* QUE FAUT-IL RETENIR ?

1. Pour les maîtres délégué·es en CDD (MD CDD) une forte détérioration des conditions de rémunération.

Le nouveau régime d'indemnisation des congés, l'ICCA (Indemnité Compensatrice de Congés Annuel), a drastiquement fait baisser la rémunération des MD en CDD en remplacement de courte durée depuis le 1^{er} septembre 2023.

Exemple :

Un remplacement du 1^{er} septembre au 20 décembre 2024 excluant les vacances de la Toussaint donne lieu à deux contrats séparés (du 2/09 au 22/10 et du 04/11 au 20/12). A la fin du premier contrat le·la MD a droit à 3,26 jours de CP (Congés Payés) et à la fin du deuxième contrat, il·elle a droit à 3,19 jours de CP soit un total de 6,45 jours de CP.

Cela signifie pour un·e MD 1^{ère} catégorie, 1^{er} échelon, un montant de 779,72 € brut au total (en incluant l'indemnité de fin de contrat).

Le même remplacement incluant la période des vacances donne lieu à un seul contrat. Pour ce contrat l'ICCA correspond à 7,57 jours de CP. Mais comme les vacances de la Toussaint comptent pour 10

jours de CP et qu'elles ont été déjà rémunérées dans le contrat, le·la MD sera considéré·e comme ayant déjà bénéficié de ses congés et du montant de son indemnité de fin de contrat il·elle ne touchera donc **RIEN** à l'issue de son contrat.

En instaurant l'ICCA le ministère fait des économies sur le dos des non-titulaires en contrat court pour le même travail que précédemment !

Nous reviendrons dans un autre article sur les remplacements à l'année.

2. Pour les MD en CDI : quelques timides avancées.

La portabilité du CDI lors du passage dans une autre académie est la norme. Toutefois, le rectorat d'accueil n'est absolument pas obligé de mettre en place cette portabilité qui est seulement « *fortement préconisée* ».

La rupture conventionnelle : elle est désormais possible. Son acceptation dépend de la politique RH des rectorats et de son budget.... Cependant, comme pour les titulaires, les MD n'obtiendront que très rarement satisfaction....

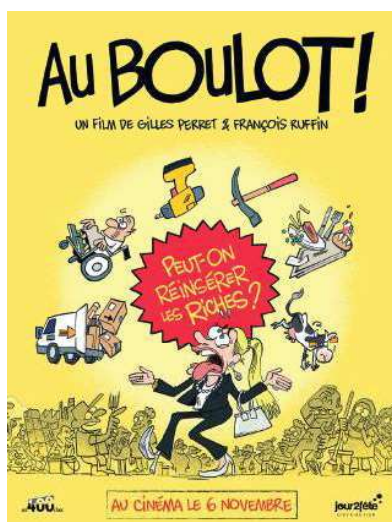
Ce que la CGT-EP revendique, a minima...

- Un meilleur régime d'indemnisation pour les CDD en remplacement de courte durée
 - Le paiement des périodes de petites vacances lors de remplacement de courte durée et le paiement des vacances d'été si le remplacement couvre la majeure partie de l'année scolaire
 - L'obligation de la portabilité des CDI.
 - Le maintien du nombre d'heures dans le contrat des CDI même si le rectorat ne propose qu'un service avec moins d'heures l'année suivante.
 - Le maintien du CDI sur le service qu'il occupe dès lors que ce service reste vacant.
- Enfin, la CGT revendique la titularisation des Maîtres-Délégué·es.

■ Laurence Charpentier,
Académie de Poitiers, référente
nationale Précarité.

*BO n° 34 du 12 septembre 2024 concernant le nouveau cadre de gestion des maîtres délégués des établissements privés sous contrat des premier et second degrés





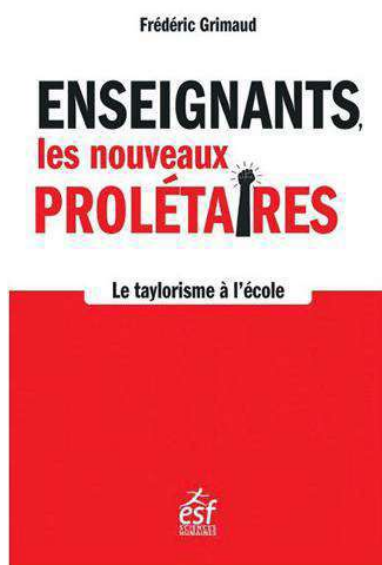
« Au boulot »

Un film de Gilles et Perret et François Ruffin
84 minutes, 2024

« Assistés, feignasses »... Ces mots méprisants, provocateurs, prononcés par l'avocate Sarah Saldmann dans « Les Grands gueules » de RMC, ont été repris au vol par le député François Ruffin. Il lui a proposé de vivre au SMIC un mois ou deux. Elle a accepté de jouer le jeu pendant une semaine. L'avocate de 32 ans s'essaie à faire le service en salle dans la restauration à Amiens, de nettoyer des toilettes dans le cadre d'une aide à domicile à Saint-Étienne, de conduire un tracteur dans un élevage bovin à Roussillon-en-Morvan...

« Au boulot », sous-titré « Peut-on réinsérer les riches ? » cherche à mettre en perspective les idées reçues et la réalité. De montrer le quotidien de ceux qui touchent les plus bas salaires et perçoivent des aides sociales. Ce sont des échanges, une parole donnée à des personnes dans la difficulté.

Une comédie documentaire, avec des rires et des larmes, qui met à l'honneur celles et ceux qui tiennent le pays debout.



Enseignants, les nouveaux prolétaires

Le taylorisme à l'école

Frédéric Grimaud

Prof des écoles à Martigues, enseignant chercheur à l'université Aix-Marseille
ESF, février 2024, 154 pages

Qui aurait pu prévoir, au pays de Jules Ferry, Ferdinand Buisson, Jean Zay et Albert Camus, que le maître d'école pourrait, un jour, être identifié au prolétaire asservi par la machine décrit par Karl Marx ou à l'ouvrier obéissant dans « l'organisation scientifique du travail » proposée par Taylor ? Et pourtant, Frédéric Grimaud fait ici la démonstration magistrale que c'est bien à cela que nous assistons.

En effet, au fil des pages, nous découvrons qu'avec l'habillage du « nouveau management public », le mariage des neurosciences et du néolibéralisme, l'hégémonie d'évaluations quantitatives et une avalanche de prescriptions en tous genres, les professeurs d'école sont assignés aujourd'hui à un statut d'exécutants, plus ou moins précarisés, sous l'œil de contremaîtres caporalisés chargés de veiller à leur docilité.

Situation que Frédéric Grimaud dénonce, mais à laquelle il appelle à résister en redonnant toute sa place au collectif des professeurs. Il insiste sur la richesse des controverses et des échanges sur leurs pratiques, et milite inlassablement pour la dimension profondément humaine et vivante de leur métier.

KIT CSE

LES FORMATIONS OBLIGATOIRES DES ÉLU-ES DU CSE

Il existe 3 formations obligatoires des élu-es du CSE

I – La formation en santé, sécurité et conditions de travail (L2315-18, R2315-8 et R2315-22 CT)

Elle est obligatoire, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement où un CSE a été mis en place.

L'ensemble des membres élu-es au CSE (titulaires comme suppléant-es) et de la CSSCT, doivent bénéficier de cette formation.

Comment le congé de formation peut-il être pris ?

Le congé de formation est demandé par le-la salarié-e auprès de son employeur.

Choix de l'organisme de formation.

Le choix de l'organisme appartient aux représentant-es du personnel élu-es.

Prise en charge : l'OGEC prend en charge le coût de la formation et des salaires

La prise en charge de la formation revient à l'employeur (article L2315-18 et articles R2315-20 à R2315-22 CT).

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne peut donc être déduit des heures de délégation (Articles L2315-16 CT).

Durée de la formation

La formation en santé et en sécurité au travail a lieu sur 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel (quelle que soit la taille de l'entreprise).

II- La Formation économique et sociale (article L2315-63 code du travail)

Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salarié-es disposant d'un CSE. Elle n'est obligatoire que pour les membres titulaires de l'instance.

Durée de la formation

Le congé de formation est d'une durée maximale de cinq jours (Article L2315-63 CT) et ne peut être inférieur à une demi-journée (Article L2145-7 CT).

Prise en charge du coût de la formation et des salaires

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE (Article L2315-63 CT).

Mais le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, par l'employeur. Il ne peut donc être déduit des heures de délégation (Articles L2315-16, L 2145-6 et L 2145-10 CT).

III/ La formation du ou de la référent-e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Obligatoire dans toutes les entreprises où un CSE est mis en place, quel que soit l'effectif.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres pour la durée du mandat des membres du comité (Article L2314-1 dernier alinéa CT).

Pour aller plus loin, vous avez un QR code.



Savoir s'adapter aujourd'hui, c'est le meilleur moyen d'être encore là demain

La prévoyance, la santé, la retraite, le développement de l'épargne, la protection des proches, ce sont nos sujets, au quotidien, depuis plus de 100 ans. Au fil des années, nous avons développé une compétence particulière : la protection des personnes et de leurs proches tout au long de la vie.

Pour servir les intérêts de nos assurés dans la durée, nous nous adaptons à notre environnement et aux évolutions économiques, sociales, technologiques et réglementaires.

Société de personnes, non cotée en bourse et dirigée par ses assurés, AG2R LA MONDIALE s'adapte sans cesse pour les accompagner sur le très long terme.

www.ag2rlamondiale.fr

AG2R - CIE agissant pour le compte d'institutions de retraite, complémentaires Agricoles, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de sociétés d'assurances
Membre d'AG2R LA MONDIALE - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - 801947052, RCS Paris. - 00009459-240925-01 - Crédit photo : Gettyimages



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance