

TRAIT D'UNION

JOURNAL DES PERSONNELS CGT DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

MARS 2025 / www.cgt-ep.org



DOSSIER ENSEIGNER : UN DÉSAMOUR DE PLUS EN PLUS FORT



dossier

Enseigner : un désamour de plus en plus fort
p. 9 - 12

entretien

Avec Carole et Sigrid, AVS
p. 14 - 15

zoom sur

Académie de Limoges
p. 16 - 17



sommaire

mars 2025

4 BRÈVES

- 5^{ème} visioconférence nationale des formateur.rices
- Journée féministe à Montreuil
- Retraite : tu as des questions ?
- Le Grand Est s'engage fédéralement
- Subvention à Stanislas : une décision précipitée !
- Elections TPE 2024

6 ACTUALITÉS

- Bétharram un nouveau scandale
- Formation CGT-EP : Le P.A.P. dynamique et maîtrise des textes
- Pour la mise en place d'un indicateur de mixité sociale (IMS) dans le privé sous contrat

9 DOSSIER : ENSEIGNER : UN DÉSAMOUR DE PLUS EN PLUS FORT

- Je t'aime, moi non plus
- Professeure remplaçante : entre passion et désillusion
- Santé et déconsidération des enseignant-es
- Histoire d'une rupture conventionnelle

14 ENTRETIEN

- Avec Carole et Sigrid, AVS

16 ZOOM SUR

- Académie de Limoges

18 REVENDICATION

- CDD'U – Formateurs, enseignants-formateurs et enseignants de droit privé
- Enseignant-es en classe hors contrat
- CCMMEP du 29 janvier 2025 : Un bilan alarmant et des revendications urgentes

20 AGRI

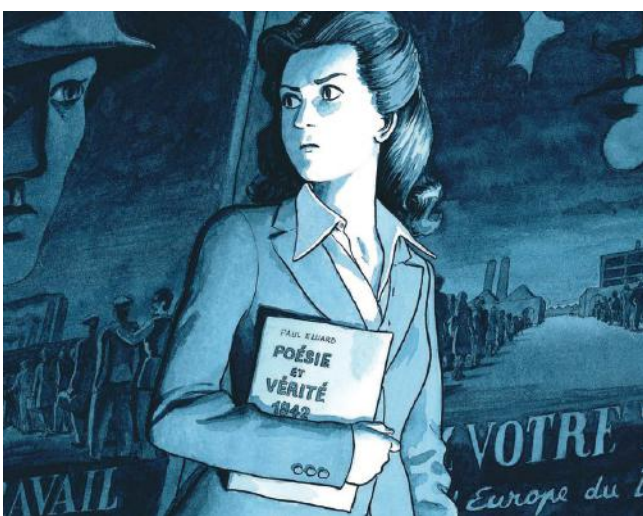
- Entre Histoire, mémoire et transmission : le voyage d'étude à Auschwitz

21 CULTURE

- *Madeleine, résistante*, BD
- *Petit manuel contre l'antisémitisme*, J. Pardo et S. Delor
- *Les Irresponsables*, Johann Chapoutot
- *J'apprends à écouter le silence*, spectacle de Fatiha Dria

23 KIT CSE

- La base des données économiques et sociales (BDES)



LE TRAIT D'UNION - MARS 2025
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 Cebria, 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



Isabelle Chauvin,
Bureau national

Temps maussade pour les profs. Les départs volontaires des enseignant-es représentent plus de 15 % des sorties de la fonction publique. Ce chiffre, multiplié par 7 en un peu plus d'une décennie, révèle les souffrances des enseignant-es. Le ministère ne peut plus simplement ouvrir un parapluie mais doit s'emparer de l'attractivité du métier pour faire revenir le soleil vers une profession qui a tant à apporter à la société que constitueront nos enfants.

Borne not to be alive. Les élèves de 4^è et de 2^{de} auront une formation sur l'IA, les groupes « de besoins » en 6^è / 5^è et la réforme de la T^{le} professionnelle, année chaotique d'un bac pro laminé, restent ; Borne gouverne contre et sans les personnels.

Bétharram. Sorti du bois à cause de l'agitation médiatique, Bayrou est contraint d'affronter le loup ; niant de l'avoir vu, su, tu ; d'avoir couvert ses proches impliqués. On parle pourtant de pédocriminalité et des centaines de témoignages. Une vraie politique de protection de l'enfance progressiste et émancipatrice doit voir le jour.

EVARS. SGEC et APEL ont tenté de remanier ces programmes. Les rapports de la Cour des Comptes et de Vannier-Weissberg préconisent des contrôles des formations des enseignant-es et de l'application des programmes dans les établissements confessionnels.

Supprimer le Pacte, c'est pas sorcier. Auditionnée par la Cour des Comptes, la CGT EP dénonce le détournement de ces moyens afin de réduire la masse salariale de droit privé.

Dîner de conclave. La fumée blanche annoncera-t-elle une issue favorable pour nos retraites ? La CGT EP ne croit pas aux miracles.

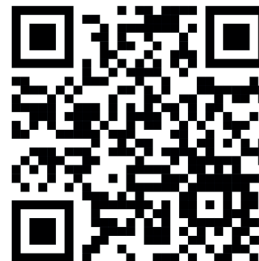
Ensemble, construisons une société plus juste.

5^{ÈME} VISIOCONFÉRENCE NATIONALE DES FORMATEUR·RICES LE 15 MAI 2025 À 19H30

La CGT EP propose, lors de ce rendez-vous désormais régulier pour les formateurs, de se rencontrer pour tisser un réseau, passer un message, formuler une question, faire part d'un étonnement, évoquer une injustice. Rendez-vous à distance avec ce lien :

<https://qr.me-qr.com/pXerzQN2> (ou *via* ce QR code)

À bientôt



JOURNÉE FÉMINISTE À MONTREUIL

Une fois de plus cette journée de préparation du 8 mars fut un grand succès. Depuis #MeToo, la mobilisation féministe progresse en France grâce à une trentaine d'associations et à une large inter-syndicale. À la CGT, l'égalité est une priorité avec la création d'une cellule de veille en 2015, une charte pour l'égalité en 2017 et l'élection en 2023 d'une femme féministe à sa tête.

La première table ronde traita de la directive européenne sur la transparence salariale, qui sera transposée en lois en 2026. Elle s'applique aux femmes du public, du privé, aux apprenties, stagiaires, demandeuses d'emploi et inclut les temps partiels. Elle vise à lutter contre les inégalités persistantes (les femmes ont en moyenne des retraites inférieures de 40% à celle des hommes).

La seconde revient sur des luttes de travailleuses : le centenaire de la grève des sardinières de Douarnenez (1924) et les terribles conditions

de travail des ouvrières agricoles, bergères, qui subissent une grande précarité, saisonnières, sdf, souvent logées chez leurs employeurs et donc plus exposées aux violences sexistes et sexuelles.

L'après-midi fut consacré à la résistance des femmes face à la montée de l'extrême droite en Europe avec l'intervention de militantes polonaise et allemande. Les droits sociaux et féminins sont attaqués via un discours nataliste. La proposition d'un revenu pour mère au foyer assignerait les femmes à leur fonction de procréation et au travail domestique. La bataille contre le sexisme, le racisme et l'antisémitisme doit être quotidienne, au travail et dans la CGT.

■ Barbara Danino, Co Secrétaire générale
Académie Aix-Marseille



RETRAITE : TU AS DES QUESTIONS ?

Tu t'interroges sur comment t'y prendre pour demander ta retraite ? Et au final à quel âge tu peux vraiment partir ? Et avec quel montant de pension mensuel ? Et c'est quoi au fait la retraite additionnelle ? J'y ai droit ? Et comment je fais pour la demander ?

Toutes ces questions, tu pourras venir en discuter avec les camarades du groupe retraite en visio les **lundi 24, mercredi 26, jeudi 27 ou vendredi 28 mars 2025**. On n'aura peut être pas de réponse immédiate, mais on sera là pour t'accompagner et de te guider dans la marche à suivre.

Pour t'inscrire, remplis le formulaire derrière ce QRcode ci-contre. Si d'ici là, tu as déjà besoin de réponse, n'hésites pas à t'adresser à nous par retraite@cgt-ep.org

La retraite des enseignant·es se compose de la partie Régime générale plus la retraite complémentaire (Agirc-Arrco avant 2017, Ircantec à partir de 2017) et du régime additionnel de retraite (RAR). Ce régime (qui existe pour l'Agricole et l'Éducation nationale) est suivi par un comité de participation (COPAR) dans lequel siègent les organisations syndicales du privé. Doté de 6 sièges, notre organisation, représentative, en était exclue. La CGT EP a proposé une réécriture du décret de répartition des sièges. Toutes les organisations représentatives (MEN et agriculture) auront au moins un siège. Notre détermination a été récompensée !

LE GRAND EST S'ENGAGE FÉDÉRALEMENT

Le 24 janvier dernier s'est déroulé sur Besançon une toute première journée de travail du collectif déploiement FERC Grand Est (Fédération de l'Enseignement de la Recherche et de la Culture). L'objectif était double ! Premièrement concrétiser une volonté de donner au collectif un ancrage local adossé à une feuille de route programmatique et pragmatique. Deuxièmement faire se rencontrer les acteurs de la fédération pour renforcer les liens fraternels et surtout penser ces luttes que nous devons mener. Daniel JORGE, secrétaire fédéral, est venu pour piloter et animer notre rencontre. À l'issue de la journée un groupe a été constitué avec des camarades de la Ferc Sup, de la CGT Educ' action, des camarades de l'UD 70 (Haute-Saône) et nous-même. Une feuille de route a été validée, une prochaine rencontre va se faire par visioconférence mais également une rencontre en présentiel qui aura lieu dans les locaux de l'université grâce à l'engagement de Marie-Pascale et Mélanie secrétaires administratives de l'UFR Sciences Humaines. Enfin parce que nous devons croire en nos forces sans nous épuiser, nous espérons que, dès que possible nous pourrons "récolter" les fruits de cet engagement qui servira à la fois au renforcement de nos listes d'adhérent·es mais aussi à donner aux camarades ces aides que nous pourrons collégialement apporter. Merci aux participant·es et à l'UD 25 qui a mis ses locaux à notre disposition.

■ Académies de Besançon, de Nancy-Metz et de Strasbourg

SUBVENTION À STANISLAS : UNE DÉCISION PRÉCIPITÉE !

Le Conseil de Paris a décidé de rétablir une subvention de 1,3 million d'euros à l'établissement privé Stanislas, malgré les critiques sur des pratiques contraires au contrat d'association : obligation de suivre des cours de catéchisme, discours homophobes, et manquements à l'éducation à la sexualité.

Si la direction affirme avoir pris des mesures de mise en conformité, aucune inspection indépendante n'a encore confirmé ces engagements. L'unique contrôle prévu n'interviendra pas avant 2025, laissant un flou inacceptable sur le respect des principes de laïcité et des valeurs républicaines.

Dans ce contexte, comment justifier une telle subvention alors que les écoles publiques manquent de moyens ? Nous demandons que cette décision soit réexaminée, afin de garantir une utilisation juste et transparente de l'argent public.

■ Vincent Massol,
Académie de Paris

ÉLECTIONS TPE 2024

La représentativité des syndicats au niveau national ou d'une branche est définie par l'agglomération des résultats aux élections CSE et aux élections TPE pour les entreprises de moins de 11 salarié·es. Les élections TPE ont lieu tous les 4 ans, elles se sont tenues fin 2024 pour les 5 millions de salarié·es de ces très petites entreprises.

Sur les 5 380 351 salarié·es inscrit·es, seul·es 218 926 se sont exprimé·es, soit à peine 4% ! Cela doit nous interpeller quant à notre capacité par la suite à peser dans les négociations et créer le rapport de force. Avec 27,03% et 13 points d'avance sur le deuxième, la CGT est cependant arrivée largement en tête au niveau nationale, comme en 2021.

Dans l'enseignement privé, 12 907 salarié·es des petites écoles de la branche EPNL étaient appelé·es à voter, 1030 suffrages ont été exprimés. La CGT finit troisième avec 15,34% des suffrages, en 2021 nous étions deuxième avec 25%, nous avons perdu 132 voix. Renforcer notre implantation dans les petites écoles, souvent très isolées, est donc primordial.

Les salarié·es des TPE doivent prendre conscience de l'intérêt de ce type d'élection. Certes, nous traversons une crise du syndicalisme, mais à rebours de ce que l'on constate dans d'autres secteurs, la CGT Enseignement privé se développe et gagne chaque année des adhérent·es. Cela confirme que notre présence sur le terrain est indispensable : à nous d'aller dans les petites écoles, pour redonner du sens à nos actions syndicales, près de 15% des salarié·es de l'enseignement privé y travaillent.

BÉTHARRAM UN NOUVEAU SCANDALE

DE SALADES EN SCANDALES : UNE CULTURE DE L'ENTRE-SOI RELIGIEUX ET POLITIQUE

Le 7 février 2024, *Sud-Ouest* publie en Une, "*Betharram : la fin de l'Omerta*", quelques jours après qu'Amélie Oudéa-Castéra a défrayé la chronique avec sa déclaration sur le supposé "absentéisme" des enseignant·es du public. S'ensuit le scandale « Stanislas » à Paris. L'article de *Sud-Ouest* passe inaperçu.

Un an plus tard, juste après sa nomination à la tête du gouvernement, François Bayrou est au cœur d'un nouveau scandale révélant une fois encore les liens étroits entre pouvoir politique et établissements privés sous contrat.

Dans l'établissement Notre-Dame de Bétharram 112 plaintes ont été déposées pour violences physiques et sexuelles sur mineur. Les faits s'étalent de 1950 à 2010. Cet établissement proche de Pau est connu pour être "dur" et brandi comme une punition possible pour les enfants, ce qui en dit long... Le 1^{er} ministre y a scolarisé plusieurs de ses enfants. Sa femme y donnait des cours de catéchèse dans les années 90.

Bayrou a bien été prévenu lorsqu'il était Ministre de l'Éducation

nationale, entre 1993 et 1997, de l'existence d'un système de violences au sein de l'établissement. Il a pourtant commencé par nier avoir eu connaissance des faits, alors même que, comme le révèle l'article de *Mediapart*, des faits de violence d'un surveillant concernant un camarade de classe d'un de ses enfants lui ont été rapportés.

De salades en scandales, l'enseignement privé français ne cesse de défrayer la chronique. Les liens étroits que certains politiciens et hauts fonctionnaires entretiennent avec les établissements du réseau privé sous contrat qui scolarisent en grande majorité leurs enfants ne sont pas de nature à rassurer les Français.

La Cour des comptes déplore en 2023 que le contrôle financier des établissements privés sous contrat, qui incombe aux directions départementales et régionales des finances publiques (DDFIP et DRFIP), "[ne soit] pas mis en œuvre" et que "dans les collèges ou les lycées, personne[ne soit] chargé de vérifier globalement le projet éducatif de l'établissement en lien avec les priorités éducatives nationales [...]"

Alors que 80 % du financement des établissements privés sous contrat est assuré par l'Etat, que la classe politique a des liens étroits avec ce même enseignement, il est normal de s'interroger et de questionner la capacité de l'Etat à rendre des comptes.

Face à ce constat, la CGT-EP appelle à la mise en place d'une Commission d'enquête indépendante chargée d'évaluer les établissements privés sous contrat. L'Etat ne peut pas à la fois financer et fermer les yeux sur les risques de favoritisme et de collusion incompatibles avec les principes républicains. Seule une évaluation indépendante, menée par des acteurs extérieurs aux sphères d'influences politique et économique est à même de garantir l'intérêt général et le bon usage de l'argent public.

La CGT EP continuera à se battre pour la transparence, la justice et un service d'éducation à la hauteur des enjeux sociaux et démocratiques de notre époque.

■ Christian Robin
Académie de Paris



FORMATION CGT-EP : LE P.A.P DYNAMIQUE ET MAÎTRISE DES TEXTES



Une première formation proposée par la CGT EP ces 7 et 8 novembre 2024 sur le Protocole d'Accord Préalable (P.A.P) à l'élection d'un Comité Social et Économique (CSE)

Une formation essentielle pour les représentants du personnel qui vont négocier ces P.A.P dans les territoires.

Elle vise à clarifier les enjeux et les modalités de mise en place du CSE, tout en renforçant la maîtrise des textes réglementaires qui le régissent au regard des évolutions qu'ont imposées les ordonnances Macron.

Le P.A.P, en tant qu'instrument de dialogue social, constitue une étape cruciale pour assurer la légitimité et le bon fonctionnement du CSE. Mais aussi contribue à garantir la représentativité de notre syndicat.

Cette formation permet aux participant·es de comprendre les différentes étapes de ce protocole, ainsi que les droits et devoirs des membres élu·es. Les participant·es sont sensibilisé·es à l'importance de la préparation des élections, qui peut influencer significativement la représentativité des salarié·es.

Lors de la formation, les formateur·rices Joel Corcione et Christine Fourage abordent également les aspects juridiques du P.A.P, en détaillant les textes de loi en vigueur. La maîtrise de ces documents est primordiale pour garantir une bonne application des procédures et éviter les litiges. Cela inclut également une analyse des enjeux liés à la communication interne et à la mobilisation des salarié·es autour des élections.

Un autre aspect fondamental de cette formation est l'échange de bonnes pratiques entre

les participant·es. Les échanges permettent de partager des expériences concrètes, de discuter des problématiques rencontrées et d'élaborer des stratégies adaptées à chaque contexte. Ce partage favorise une meilleure compréhension des enjeux de la représentation du personnel et des mécanismes de négociation. P.A.P d'autant plus complexe dans notre secteur avec du personnel de droit privé et de droit public. Maîtriser les seuils, la notion d'ordre public et essayer de négocier à la hausse les moyens dans l'intérêt des salarié·es ! Une belle expérience à renouveler impérativement plus nous serons nombreux à être formés plus nous serons collectivement efficaces à défendre nos intérêts communs et à gagner de nouveaux droits pour combattre les régressions sociales imposées par le pouvoir actuellement en place !

En somme, la formation CGT EP sur le P.A.P est un outil indispensable pour les acteur·rices du dialogue social.

Elle leur fournit les clés nécessaires pour naviguer dans le cadre juridique complexe, tout en renforçant leur capacité à représenter efficacement les intérêts des salarié·es.

Par cette initiative, la CGT EP s'engage à promouvoir un dialogue social constructif et à contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans leur champ de syndicalisation.

■ Les stagiaires de la session
Xavier, Jean-François, Christophe, Anne,
Mohamed, Christine, Georges,
Alexandra & Nathalie

POUR LA MISE EN PLACE D'UN INDICATEUR DE MIXITÉ SOCIALE (IMS) DANS LE PRIVÉ SOUS CONTRAT

L'enseignement privé sous contrat doit cesser d'être un bastion d'inégalités. Alors qu'il est financé à plus de 70 % par de l'argent public, il ne respecte pas ses obligations républicaines. La proportion d'élèves favorisés y a doublé en vingt ans et les boursiers y sont trois fois moins nombreux que dans le public !

La proposition de loi portée par Paul Vannier (LFI) en novembre apparaît une réponse nécessaire à ces dérives en proposant un mécanisme simple et juste : réduire les financements publics des établissements privés qui refusent de jouer le jeu de la mixité sociale. Si ces écoles contractent avec l'État, elles doivent en accepter les règles.

Le système éducatif français est en crise et le privé tel qu'il fonctionne actuellement aggrave les fractures sociales et scolaires. Il sélectionne ses élèves selon des critères qui excluent les plus modestes et accentue l'entre-soi. Dans une République qui prône l'égalité, ce n'est pas tolérable. Le privé sous contrat n'est pas voué à être le laboratoire de la reproduction sociale de la bourgeoisie.

Cette proposition de loi propose un nouvel indicateur de mixité sociale (IMS). Basé sur les catégories socio-professionnelles, le taux de boursiers et

les résultats scolaires, l'IMS permettra de mesurer l'engagement des établissements privés dans le service public d'éducation. Ceux qui n'assument pas leur mission verront leurs financements diminués. Cohérent.

Les opposants à l'instauration d'un IMS invoquent la « guerre scolaire » ou parlent d'attaques contre l'enseignement privé. Or ce texte ne vise qu'à corriger les injustices flagrantes et enfin rendues publiques suite à la publication de l'IPS des établissements scolaires. Ainsi les écoles privées qui respectent la mixité ne perdront rien mais celles qui refusent d'ouvrir leurs portes aux élèves socialement défavorisés ou en difficulté ne seront plus subventionnées comme aujourd'hui. Rien de bien révolutionnaire.

Face à ces résistances, notre combat est clair : refuser la reproduction des élites par l'exclusion et la ségrégation sociale à l'œuvre dans de trop nombreux établissements, en particulier à Paris. Nous défendons un système éducatif où chaque élève, quel que soit son milieu, a les mêmes chances de réussir.

■ Vincent Massol
Académie de Paris



dossier

ENSEIGNER : UN DÉSAMOUR DE PLUS EN PLUS FORT

JE T'AIME, MOI NON PLUS

Enseigner ne fait plus rêver. Certain-es quittent le corps enseignant, d'autres ne s'y aventurent même pas. Comment expliquer cet échec ?

Les salaires bas, certes, en comparaison des autres pays. L'idée est citée, connue et reconnue mais existe-t-il des raisons plus profondes au désamour ? Beaucoup d'enseignant-es n'ont d'autre choix que de faire des heures sup' pour pouvoir vivre mais elles ne comptent pas pour la retraite. Le point d'indice, quant à lui, est en berne.

Alors que le métier, nos responsabilités sont les mêmes, nous n'avons pas tous le même statut. La situation des maîtres délégué-es est une honte, leur rémunération indécente. Même l'OCDE le signale : en France, enseigner n'est plus depuis longtemps un ascenseur social.

La-le professeur-e est devenu-e bureaucrate. Dès l'entrée en classe : allumer le PC, le logiciel professionnel, appel en ligne avant même d'échanger avec la classe. Puis, remplir le cahier de texte, voir les mails parents/direction, ouvrir les mails avec appréhension, répondre, carnet de liaison en ligne, notes en ligne etc. Et ce même chez soi ! Ha ! Les mails ! Flicage, reproches, contestation, ordres de parents pour nous apprendre notre métier. Indigne d'une relation saine et de confiance.

La-le professeur-e doit aussi gérer les carences éducatives, prendre en compte chaque individualité au milieu de trente individus, affronter le gouffre béant des lacunes des savoirs tout en se montrant bienveillant-e, patient-e, toujours disponible, suivre une progression pédagogique commune et tant pis pour sa liberté pédagogique, mettre des bonnes notes, accepter le bénévolat pour les supers projets innovants d'une direction jamais rassasiée qui veut des clients heureux.

Crise de confiance, mort de la passion.

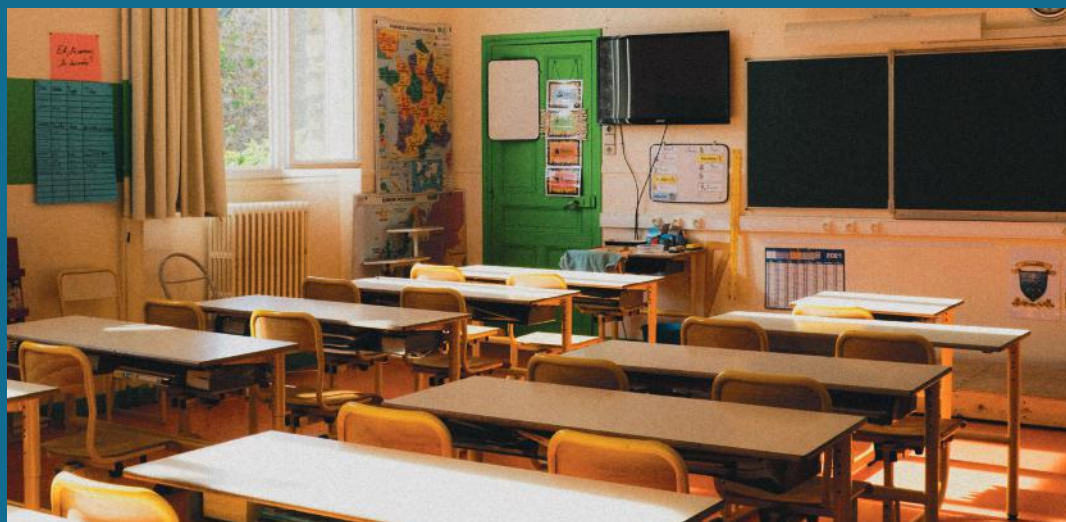
Et ses rendez-vous de carrière où iel se doit de « performer » ! La grand-messe de l'IPR et de la direction dans une de ses classes où la-le professeur-e se montre sous son meilleur jour, présente ses collaborations au diapason avec ses collègues, ses supers formations avec Formiris qui font progresser et engraisent l'organisme, vend sa motivation et doit s'inventer des projets imaginaires d'évolution de carrière. Tout cela pour évoluer plus vite et gagner un peu plus. À la fin, trahison : iel ne sera trop souvent pas promu-e dépassant les quotas et restera dans son échelon pour la durée prévue.

Iel ne recevra aucun « merci de vous investir » dans sa carrière sauf peut-être dans son discours de départ à la retraite à l'aube de ses 67 ans passés. Nouvelle désillusion.

Enfin, la-le professeur-e peut aussi mourir d'aimer son métier. Iel peut subir des menaces de mort, être insulté-e, harcelé-e, diffamé-e, filmé-e, frappé-e, poignardé-e, décapité-e. Parfois aussi, iel se suicide. Iel doit dorénavant apprendre à porter plainte pour se protéger.

Oui, le désamour est complet, la confiance perdue. Certain-es, pour leur salut, font leurs valises et recommencent une nouvelle carrière loin du corps enseignant... On les comprend.

■ Aurélie Cervelle
Académie de Grenoble



PROFESSEURE REMPLAÇANTE : ENTRE PASSION ET DÉSILLUSION

Professeure d'allemand depuis 2016, j'ai toujours considéré l'enseignement comme une vocation. Après avoir obtenu le CAPES externe – concours reconnu pour sa difficulté – j'ai exercé avec enthousiasme dans l'Éducation nationale. Pourtant, en 2017, le harcèlement de la hiérarchie, qui pousse tant de lauréats du CAPES à démissionner, a entraîné ma démission. Quelques années plus tard, en 2022, l'envie de retrouver les salles de classe m'a ramenée dans l'enseignement, cette fois dans le privé. Une décision qui, je le croyais, marquerait un nouveau départ. Mais ce retour s'est vite transformé en désillusion.

Une injustice flagrante

Ma démission m'a obligée à repartir à zéro. Résultat : je me suis retrouvée remplaçante, un statut précaire s'il en est. Cette « réalité » a jeté une ombre sur un métier qui me passionne, et m'a placée dans une position instable et dévalorisante.

Entre avril 2023 et décembre 2024, j'ai effectué un remplacement continu, à temps plein, dans la région de Nantes, jonglant entre deux établissements. Malgré un investissement total, la reconnaissance n'a pas suivi. Pire encore, un nouveau décret est venu compliquer la situation : en tant que remplaçante, je n'ai pas été payée pour les mois de juillet et août, période pourtant incluse dans mon contrat. Ces deux mois sans salaire ont provoqué une galère financière dont je ne suis toujours pas sortie.

Une absence de considération

Face à cette situation, j'ai tenté tous les recours possibles auprès du rectorat. Leur réponse, froide et distante, équivalait à me dire de me débrouiller seule. Aucun soutien, aucune solution. Seule la CGT EP a été à mes côtés, m'épaulant sans relâche dans mes démarches, et je leur en suis infiniment reconnaissante. Mais malgré ce soutien précieux, mon épuisement, tant physique que moral, a eu raison de ma détermination.

Un système à bout de souffle

Le métier de remplaçant-e est déjà difficile : courir entre



plusieurs établissements, jongler avec les emplois du temps, s'adapter constamment. Tout cela pour un salaire dérisoire. Mais l'injustice de ma situation liée au non paiement des vacances d'été est devenue insupportable. Comment peut-on continuer à exiger tant d'efforts, tout en laissant les enseignant-es remplaçant-es dans une telle précarité ?

Aujourd'hui, j'ai pris une décision radicale : je quitte l'Éducation nationale. Dégoûtée par tant d'abus, je me tourne vers un autre avenir, où, je l'espère, mes compétences seront reconnues et respectées.

Une réflexion amère

Le rectorat, en niant la réalité des enseignant-es remplaçant-es, participe activement à la crise de l'attractivité du métier. Il ne faut pas s'étonner que les vocations se fassent rares quand ceux qui se battent pour transmettre un savoir sont laissés-es pour compte. Cette expérience a été une leçon douloureuse : même une passion peut s'éteindre face à l'injustice et au mépris.

■ Laetitia Tondini
Académie de Nantes



SANTÉ ET DÉCONSIDÉRATION DES ENSEIGNANT·ES



Notre profession traverse une crise profonde. Nous faisons face à des défis considérables tels que nos conditions de travail dégradées et un manque de reconnaissance. Ces constats ont de graves conséquences sur notre santé et notre bien-être. En 2022, une enquête est menée, par la DEEP, auprès des personnels de l'Éducation nationale. À la question portant sur nos conditions de travail, la note moyenne est seulement de 4.9/10. La souffrance au travail, vécue par de nombreux collègues, est due, principalement, aux réformes successives touchant tous les niveaux (école, collège, lycée). Elles sont mises à marche forcée sans écouter nos préoccupations dénoncées depuis des années. Ces réformes, faites au détriment de la santé des enseignant·es, visent uniquement à réaliser des économies. La perte de sens de l'enseignement conjuguée à une charge de travail en constante augmentation crée une pression immense. La moitié des personnels ayant répondu au sondage signale un sentiment d'épuisement élevé. Les décisions administratives et les directives hiérarchiques imposées sans consultation engendrent frustration et sentiment d'impuissance. Le manque de reconnaissance s'ajoute à notre mal-être général. Le positionnement des rectorats envers les collègues rencontrant des difficultés avec certaines familles n'est pas du soutien mais une mise au placard. La mise à pied conservatoire n'a jamais été autant utilisée sous couvert de « protéger les collègues/élèves ». Laissés seuls, chez eux, en attendant la fin de la procédure administrative comme des coupables, déjà jugés, ils vivent un enfer. Cette crise silencieuse pousse de plus en plus de collègues vers le mal-être, le stress, le burn-out, voire le suicide. Cette situation désespérante ne peut mener qu'à une perte de notre motivation pour la majorité d'entre nous. Il est crucial de se soutenir et de se mobiliser pour redresser la situation et défendre notre métier.

Il faut donc absolument réagir et :

- Réduire notre charge de travail en allégeant les tâches administratives et nous permettre de nous concentrer sur le cœur de notre métier qui est l'enseignement.
- Refonder les programmes scolaires afin de les rendre plus réalistes, évitant ainsi une surcharge de travail.
- Améliorer les conditions de travail en arrêtant les coupes budgétaires pour nous donner un meilleur environnement de travail (salles de classe, outils pédagogiques, espaces de détente pour les enseignants).
- Mettre en place des services de soutien à la santé mentale et physique et encourager la pratique d'activités de bien-être et de gestion du stress.
- Valoriser et reconnaître nos efforts à travers une revalorisation significative des salaires à tous les moments de notre carrière.
- Ouvrir des opportunités de développement professionnel en remettant en place un vrai plan de formation accessible à tous sans surcharge de temps de travail.

Ces mesures sont nécessaires pour nous garantir un environnement de travail sain et respectueux. Notre santé physique et mentale doit devenir une priorité, non seulement pour notre bien-être, mais aussi pour la qualité de l'éducation que nous dispensons.

HISTOIRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Il y a quelques années la CGT enseignement privé a géré la rupture conventionnelle de Gwen.

Gwen nous a contacté-es en situation de burn out professionnel. Le métier l'avait détruite psychologiquement et physiquement, au point de ne plus pouvoir s'approcher de son établissement.

Alors enseignante spécialisée, elle était totalement investie dans l'ULIS où elle enseignait. Passionnée par son métier et très professionnelle, elle consacrait beaucoup de temps à son travail.

Enseigner en ULIS est complexe, cela demande beaucoup de compétences. Ici plusieurs facteurs ont conduit Gwen à la rupture : suite à un changement de direction, elle s'est retrouvée confrontée à un manque d'écoute qui a conduit à un inéluctable isolement. S'y sont ajoutées des difficultés organisationnelles : bruit continu dans la salle de classe dû à des travaux, problèmes informatiques, pas d'accès à un téléphone professionnel... Tout en devant gérer les nombreuses demandes des collègues, l'administratif étant toujours très lourd en ULIS. Car c'est aussi ça le métier d'enseignant·e : il n'y a jamais de fin, la charge mentale est infinie... Jusqu'à l'épuisement.

Elle est aussi dégoûtée par l'institution et ressent un rejet profond de l'Education Nationale : tant d'énergie investie pour si peu de reconnaissance ...

Alors comme cela arrive malheureusement trop souvent Gwen craque et le médecin décide de l'arrêter. Mais les dégâts sont faits et les symptômes du burn out importants : intense fatigue physique et psychologique, problèmes de mémoire, problèmes cognitifs, angoisses.

Elle nous contacte à ce moment-là. Il lui faut du temps pour se reconstruire et remonter la pente. Nous l'accompagnons par une écoute attentive, des conseils et informations sur ses droits liés aux congés maladie et à la médecine de prévention.

Mais Gwen ne manque pas de ressources et elle parvient à monter un projet professionnel. Aidée par différents partenaires (régions, divers organismes ...) elle monte un dossier solide. Il lui manque désormais le financement et l'assurance de faire valoir ses droits au chômage. La rupture conventionnelle est pour elle l'unique solution pour s'en sortir sereinement.

Après envoi au rectorat de la lettre de demande de rupture, elle est convoquée à un entretien. La CGT l'y accompagne pour soutenir sa démarche. C'est avec un immense soulagement que c'est accepté.

Gwen a donc pu quitter l'Education Nationale, se reconvertir et tourner définitivement la page. La CGT-EP déplore le nombre trop important de collègues en souffrance se sentant contraint·es de quitter le métier ! Ce sont souvent des collègues passionné·es qui ne trouvent aucune reconnaissance à leur investissement.

Nous revendiquons

- L'accès à une réelle médecine de prévention pour prévenir ces graves problèmes de santé.
- La mise en œuvre de moyens massifs pour améliorer les conditions de travail
- La fin du prof/fonctionnaire bashing, parfois exercé par les ministres qui crée une ambiance de travail délétère.

■ Académie de Rennes

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif sur la société.

- **10,5 millions de personnes protégées**
- **95000 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **6 millions de personnes soignées et accompagnées**
- **500 millions d'euros investis** dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr     



GRUPE
vyv

— SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT —

ENTRETIEN AVEC

CAROLE ET SIGRID, AVS AU LYCÉE AGRICOLE DE ROVILLE (VOSGES)

AVS DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVÉ : UNE PROFESSION PRÉCAIRE ET MÉCONNUE

Dans l'enseignement agricole privé, les accompagnant-es des élèves en situation de handicap jouent un rôle essentiel. Pourtant, leur statut précaire et leurs conditions de travail laissent à désirer. Carole et Sigrid, toutes deux AVS au lycée de Roville, nous partagent leur expérience.

Carole, Sigrid, pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre parcours ?

Carole : Bonjour, j'ai 53 ans et je suis AVS au lycée de Roville. J'ai commencé en CDD en 2010, avant d'obtenir un CDI annualisé en 2016. Je travaille à 80 %, soit 36 heures par semaine. Au départ, je n'avais pas de motivation particulière pour ce métier. Titulaire d'un diplôme d'État d'Éducatrice de jeunes enfants, j'ai d'abord été responsable d'une halte-jeux en région parisienne. C'est en suivant l'opportunité laissée par une amie que j'ai intégré ce poste.

Sigrid : J'ai 57 ans et je suis AVS au lycée de Roville

depuis 10 ans. J'ai d'abord été engagée sous contrat aidé pendant trois ans, puis en CDD d'usage pendant sept ans. Comme Carole, je travaille à 80 % pour 36 heures par semaine. Avant cela, j'ai suivi un parcours atypique : baccalauréat littéraire, diplôme d'esthétique, puis famille d'accueil pour l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE). J'ai ensuite travaillé dans différents établissements scolaires avant de rejoindre le lycée de Roville.

Quelles sont vos principales missions ?

Carole et Sigrid : Nous accompagnons les élèves en situation de handicap pour favoriser leur autonomie : prise de notes, vérification de l'agenda, aide à l'accès aux activités d'apprentissage, accompagnement dans les activités sociales et relationnelles. Nous devons aussi les motiver, les rassurer et les écouter.

Vous êtes syndiquées à la CGT EP depuis combien de temps ? Pourquoi avoir choisi la CGT ?

Carole et Sigrid : Nous nous sommes syndiquées à la CGT EP pour défendre nos droits et faire entendre nos revendications. Nos statuts précaires et le manque de reconnaissance de notre métier nous poussent à nous organiser collectivement.

Dans l'enseignement agricole privé, le MASAF n'applique toujours pas le statut d'AESH, contrairement à l'Éducation nationale et à l'enseignement agricole public. Quelles en sont les conséquences pour vous ?

Carole : Nos statuts sont très différents. Mes collègues sont souvent en CDD d'usage renouvelé chaque année, alors que je suis la seule en CDI. De plus, nous n'avons pas bénéficié des augmentations de salaire appliquées à nos collègues de l'enseignement agricole public.

Sigrid : Le CDD d'usage ne me permet pas d'accéder à l'ancienneté. Cette précarité pose des problèmes pour obtenir un prêt ou un logement.

Rencontrez-vous des difficultés particulières dans l'accompagnement des élèves en situation de handicap ?

Carole : Oui, nous devons accompagner des élèves aux besoins très différents dans une même classe, sans pouvoir toujours adapter notre approche à chaque spécificité.

Sigrid : Il y a aussi un problème de respect des attributions MDPH. Certains élèves n'ont pas toutes les

heures d'accompagnement dont ils auraient besoin. En plus, nous devons parfois être deux AVS sur un même élève, ce qui complique l'organisation et crée des tensions.

Comment décririez-vous votre relation avec les enseignant·es et les familles ?

Carole et Sigrid : Nous avons de bonnes relations avec les enseignant·es, basées sur la confiance et le travail d'équipe. Quant aux familles, nous avons peu d'échanges en dehors des réunions annuelles.

Quelles sont les principales lacunes en termes de reconnaissance et de conditions de travail ?

Carole et Sigrid : Nos salaires sont trop bas, notre profession manque de reconnaissance et le statut de CDD d'usage est abusif.

Quelles solutions souhaiteriez-vous voir mises en place ?

Carole et Sigrid : Nous demandons l'alignement de notre statut sur celui des AESH dans l'enseignement agricole public, une cédésation obligatoire après trois ans et une revalorisation salariale en fonction de l'ancienneté.



ACADÉMIE DE LIMOGES

« TIENS, ILS PARLENT DE L'ACADÉMIE DE LIMOGES ! MAIS EN FAIT, C'EST OÙ LIMOGES ? »

Logé-es entre Bordeaux et Clermont Ferrand, certain-es de chez nous diront que c'est la plus belle région du monde, le Limousin, avec ses grands espaces, ses forêts, ses lacs, sa culture et son terroir, son goût de l'authentique et du local, sa vache Limousine, ses habitants généreux et opiniâtres, et le plus extraordinaire et le plus connu des marchés de France, chanté par le Grand Georges, celui de Brive-La-Gaillarde ! Mais peut être exagéreront-ils un peu ?! En tout cas, Limoges est très présente dans l'Histoire de la CGT car c'est à la suite des premiers mouvements syndicaux et d'union des porcelainiers que le 27 septembre 1895, naquit la CGT.

Evidemment, notre région a bien changé depuis le temps des grandes industries et des luttes sociales ouvrières et paysannes qui ont oeuvré pour nos acquis. La baisse drastique du nombre d'usines de porcelaines, le vieillissement de la population, la crise ouvrière GM&S et de nombreuses fermetures d'usines entre autres ont plombé les populations tant

dans leur nombre mais aussi dans leur enthousiasme et leurs utopies. Il n'en demeure pas moins que Limoges et le Limousin restent une terre de luttes et de combats.

Et la CGT-EP dans ce paysage syndical ?

Dans le secteur de l'éducation et notamment scolaire, l'académie de Limoges est une « petite académie » de part son nombre d'élèves et d'établissements qu'ils soient publics ou privés. C'est 113 380 élèves dont 53 053 scolarisés dans le secondaire. Pour les établissements privés c'est 5 808 jeunes soit 11 % du total ; c'est seulement 4 établissements privés sur l'académie qui proposent des formations du supérieur. Notre secteur d'action syndicale c'est environ 20 établissements ou groupes scolaires du 1^{er} et 2nd degré sur l'ensemble de l'académie. Cela représente environ 700 enseignant-es, 110 personnels de droit privé, l'ensemble réparti sur deux départements principalement : la Haute-Vienne et la Corrèze. Il est à noter que

la Creuse n'a pas d'établissement secondaire privé et dispose d'un réseau de 5 écoles primaires. Concernant le domaine de l'éducation spécialisée, cela représente 5 ITEP (Institut thérapeutique éducatif et pédagogique) et 12 IME (Institut Médico-éducatif).

Cet état des lieux permet de relativiser notre nombre d'adhérent-es à notre syndicat, soit 35, mais il n'est pas ridicule dans la mise en perspective de notre territoire mais aussi du nombre d'adhérent-es des autres syndicats de notre champs d'action.

Parler de chez nous c'est relayer nos combats et nos victoires comme l'augmentation du nombre d'adhérent-es de 40 % en l'espace de 3 ans. C'est le travail de terrain mais aussi le soutien et le fait de répondre aux besoins des personnels avec précision et réactivité. C'est ne pas craindre pour nous militant-es engagé-es, de faire appliquer le droit, les accords de l'emploi et la convention collective EPNL dans les établissements, au sein des CSE, lorsque nous

sommes interpellés sur ce qui relève du fondamental et des revendications.

C'est notre participation au Commission Académique de l'Emploi des enseignant-es 1^{er} et 2nd degré pour suivre les dossiers des collègues et leur donner les infos.

C'est notre participation active aux négociations avec le Rectorat sur le protocole de reclassement des Maîtres Délégué-es qui permettent de le modifier et faire avancer leurs droits à équivalence des établissements publics.

C'est notre engagement dans un établissement briviste qui a permis de remporter les élections en CSE en nombre d'élu-es majoritaire.

C'est une prime PPV de 800 € par salarié-e OGEC obtenu dans ce même établissement cette dernière année, soit le rattrapage des 5 % d'inflation pour un salaire moyen à 1500 € net (+ les 1 % d'augmentation prévu des négociations nationales sur les salaires) à la suite des NAO.

C'est le soutien d'une camarade du 1^{er} degré et l'action menée qui a conduit à l'application du droit concernant la 25^{ème} heure qu'elle n'a plus l'obligation d'assurer dans son école.

C'est une participation notable aux dernières élections professionnelles de 2022. Nous avons obtenu sur l'académie pour la liste du 2nd degré, 20% des suffrages et nous manquons à 3 voix près un siège pour être représenté en CCMA.

C'est aussi de l'intervention concrète menée sur le terrain par des enquêtes au sein d'un établissement concernant les conditions de travail des personnels tant OGEC qu'enseignant-e afin de lutter contre un management toxique et fracturant. C'est aussi l'alerte donnée auprès de la médecine du travail sur une situation tendue et de souffrance qui s'est traduite par une intervention et des recommandations. Ce sont aussi des assemblées statutaires, une participation aux intersyndicales, seul syndi-

cat du privé présent avec nos collègues du public, la participation aux actions et réunions des UL...

Alors certes le Limousin ça semble loin, perdu et peu localisable. C'est 4h30 de train pour rejoindre Paris ! Mais pour autant, ce territoire est habité et nous œuvrons pour faire valoir encore les droits, les revendications, l'égalité et faire vivre les idéaux que la CGT-EP portent au quotidien.

*« Comment puis-je oublier
Ce coin de paradis
Ce petit bout de terre
où vit encore mon père... »*

Extrait de la chanson « à nos souvenirs » du groupe corrézien Trois Cafés Gourmands

■ Académie de Limoges



CDD'U – FORMATEURS, ENSEIGNANTS-FORMATEURS ET ENSEIGNANTS DE DROIT PRIVÉ

UN « USAGE » LE PLUS SOUVENT IRRÉGULIER

Le recours abusif à des contrats à durée déterminée d'usage (CDD'U) conduit à la précarisation de ces salarié·es de droit privé. La convention collective est pourtant sans équivoque : le CDI doit s'imposer.

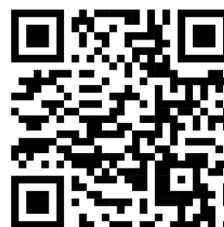
Les formateur·rices, les enseignant·es-formateur·rices et les enseignant·es de droit privé se voient parfois imposer un contrat à durée déterminée d'usage (CDD'U), sur une fraction d'année ou pour une année entière. Ces CDD'U s'enchaînent d'une année sur l'autre. La·le salarié·e est alors constamment dans l'incertitude de la reconduction et, de ce fait, vulnérabilisé·e dans l'exercice de son métier et dans son rapport à sa hiérarchie.

C'est la raison pour laquelle le CDD'U est encadré par la réglementation du travail comme une disposition dérogatoire du CDD. Et cette dérogation est très restrictive.

Notre convention collective (CCN EPNL, IDCC 3218, art. 3.3.7) rappelle que le CDD'U est certes une disposition applicable à certains sec-

teurs d'activité dont celui de l'enseignement mais sous certaines conditions. Une utilisation abusive du CDD'U a été constatée dans plusieurs établissements et la jurisprudence est très claire à ce sujet : « les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement doivent l'être par contrat à durée indéterminée (CDI) ».

Consultez les jurisprudences :



<https://qr.me-qr.com/iK7eveCG>

ENSEIGNANT·ES EN CLASSE HORS CONTRAT

CALCULEZ VOTRE RÉMUNÉRATION

**Pour les enseignant·es ayant un contrat de droit privé : pas de strates, pas de degrés classants, ni de classification, ni de fiche de poste !
Pour calculer votre salaire : suivez le guide !**

Dans le contexte d'un CDI, la convention collective nationale EPNL (IDCC 3218) établit le calcul d'un salaire minimum hiérarchique mensuel. Il s'agit de multiplier la valeur du point de la fonction publique – 4,92 € bruts depuis le 1er juillet 2023 – avec l'indice affecté par la convention, en fonction de son poste, de son ancienneté et de son niveau de diplôme (tableaux de classification dans l'article 4.1.4.1).

Par exemple : le salaire mensuel minimum d'un·e enseignant·e titulaire d'un diplôme de niveau II avec 4 ans d'expérience (échelon 3, indice 361) à temps plein sera de 1 776,12 € brut (361 x 4,92 €).

Dans le cas d'un CDD ou d'un CDD'U, le calcul de la rémunération sur la base d'un taux horaire de face-à-face pédagogique n'est pas prévu dans la convention collective.

TEMPS PLEIN ET O.R.S

Le temps plein est indiqué selon la référence de l'obligation réglementaire de service (O.R.S) des enseignant·es agent·es public·es (18h hebdomadaires au second degré). Attention : la convention collective présente une erreur sur l'ORS des enseignant·es en classes préparatoires (tableau de l'article 4.1.4.1 alinéa 3) qui doit être calculée selon les critères indiqués par la note de la DGRH du 7 novembre 2016 (effectif de la classe, niveau d'enseignement).

CCMMEP DU 29 JANVIER 2025 : UN BILAN ALARMANT ET DES REVENDEICATIONS URGENTES



Le 29 janvier, la Commission Consultative Ministérielle des Maîtres de l'Enseignement Privé sous contrat (CCMMEP) s'est réunie pour sa traditionnelle réunion de janvier.

Arbitrage difficile sur les moyens

Comme l'an passé, la présentation des moyens a été décalée (le 06/02 en visio). Au total, il y aura 60 ETP (*Équivalent Temps Plein. Poste d'enseignant-e à temps complet*) en moins dans le privé. La situation est moins grave qu'annoncée en octobre (- 220) mais certaines académies vont néanmoins subir des suppressions plus importantes. La CGT se félicite que les IPS (*Indices de Position Sociale*) soient prises en compte dans la répartition des moyens mais rappelle qu'il aurait été possible de profiter de la baisse démographique pour réduire les effectifs par classe.

Des bilans accablants : postes non pourvus et attractivité en recul

- Bilan général sur l'année scolaire : les chiffres confirment la crise de l'éducation nationale et des conditions de travail de plus en plus dégradées.
- Concours : une fois encore, de nombreuses places aux concours restent non pourvues, faute d'attractivité des métiers de l'éducation. La CGT revendique une augmentation immédiate des salaires et une amélioration des conditions de travail pour attirer et retenir les personnels.

Inégalités territoriales et précarisation des Maîtres Délégués (MD)

- Disparités salariales : Les différences de traitement entre les académies sont très problématiques (ex : un MD subit une baisse de salaire en cas de passage entre Paris et Versailles). La CGT exige une harmonisation par le haut.
- Précarité des Maîtres Délégués (MD) : À une grande instabilité professionnelle s'ajoute doré-

navant des vacances non payées. C'est invivable pour les collègues et indigne d'un service public essentiel. La CGT revendique la titularisation massive des maîtres délégués.

Lanceurs d'alerte dans la fonction publique : un dispositif encore peu connu

La CCMMEP a rendu un avis favorable sur la procédure d'alerte dans la fonction publique transposable dans l'Éducation nationale y compris dans l'enseignement privé sous contrat. La CGT s'est prononcée pour.

Les lanceurs d'alerte sont ceux qui - d'une manière désintéressée - donnent des informations relatives à des actes illégaux : crime, délit, menace... qui portent préjudice à l'intérêt général (ex : détournement d'argent public, discriminations, violences, harcèlement systémique).

Leur protection est une nécessité impérieuse pour garantir leur sécurité puisqu'ils contribuent à la transparence et la justice sociale. Un collège de déontologie sera chargé d'exercer les missions de référent-es alerte et pourra mettre en place une procédure interne de recueil et traitement. Le décret d'application est à venir.

Cette procédure est nouvelle et spécifique : si vous êtes concerné-e, contactez votre bureau académique.

■ Pascale Picol, Académie de Rennes
Marie Godlewski, Académie de Versailles
Elues CCMMEP

LE SAVIEZ-VOUS :

La CGT fait partie des membres fondateurs de la Maison des lanceurs d'alerte
<https://mlalerte.org/qui-sommes-nous/>

ENTRE HISTOIRE, MÉMOIRE ET TRANSMISSION : LE VOYAGE D'ÉTUDE À AUSCHWITZ



Dans un contexte de recrudescence de l'antisémitisme, à son plus haut niveau depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, je me suis rendu à Auschwitz le 15 janvier dernier, avec une classe de Terminale Baccalauréat Professionnel, grâce au Mémorial de la Shoah et au Conseil Régional d'Occitanie. Il s'avère qu'à la veille du 80^{ème} anniversaire de la libération de cet immense complexe de concentration et de mise à mort, par l'Armée rouge (27 janvier 1945), chacun a pu prendre la mesure de l'horreur du quotidien de ces hommes, femmes et enfants déportés et assassinés méthodiquement par les nazis, d'où notre volonté inébranlable d'« éduquer contre Auschwitz ».

En témoignent les paroles de quelques élèves à leur retour : « J'ai été profondément marquée par la visite des deux sites, confiée Maëva. Les objets personnels des victimes, comme les habits et les chaussures, témoignaient de l'horreur vécue. Ce voyage m'a fait comprendre à quel point il est es-

sentiel de préserver la mémoire de la Shoah, pour que de telles atrocités ne se reproduisent jamais. »

Les élèves ont été très respectueux et particulièrement attentifs aux présentations faites par les guides du Musée national d'Auschwitz et du Mémorial de la Shoah. Nul doute qu'ils garderont un souvenir impérissable de ce voyage d'étude, qui les a plongés au cœur de l'expression de la barbarie nazie et des conséquences d'une idéologie totalitaire.

C'était aussi pour moi, de manière plus personnelle, l'occasion de rendre hommage à mon aïeul Louis CASTEL (1902-1942), syndicaliste et résistant communiste.

Membre du Parti communiste dès 1921, il est élu sur la liste de Jean GRANDEL en novembre 1934 et réélu le 5 mai 1935. En 1936, il est l'un des dirigeants des grèves qui mobilisent 25 000 ouvriers de Gennevilliers. À la suite de l'interdiction du Parti communiste, le 26 septembre 1939, il est déchu de son mandat électoral le 9 février

1940. Louis CASTEL reprend ses activités militantes dès sa démobilisation. Il devient un cadre actif de l'Organisation Spéciale naissante, mais est arrêté à Malakoff le 3 décembre 1940, par la police française.

Emprisonné à la Santé, puis à Fresnes et enfin à la maison centrale de Melun, il est ensuite interné administrativement au camp de Voves. Le 10 mai 1942, il est transféré, à la demande des autorités allemandes, au camp de Compiègne, en vue de sa déportation, aux côtés d'otages juifs. Louis CASTEL est déporté à Auschwitz dans le convoi du 6 juillet 1942. Il y est immatriculé le 8 juillet 1942 sous le n° « 45339 » et déclaré mort le 11 août 1942 dans le registre du camp, par les S.S.

« Le bourreau tue toujours deux fois, la deuxième fois par le silence. » Elie Wiesel

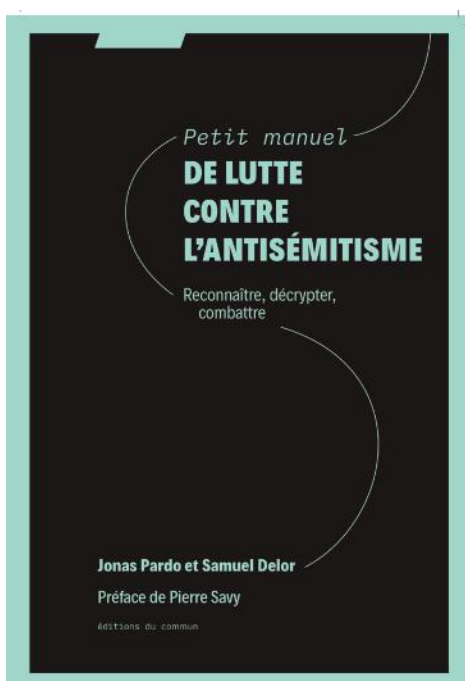
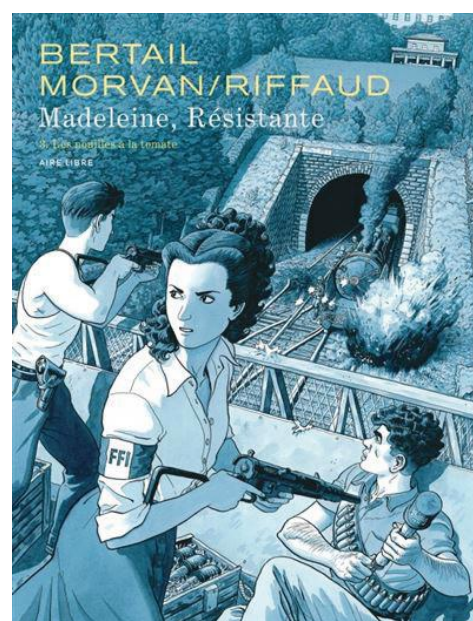
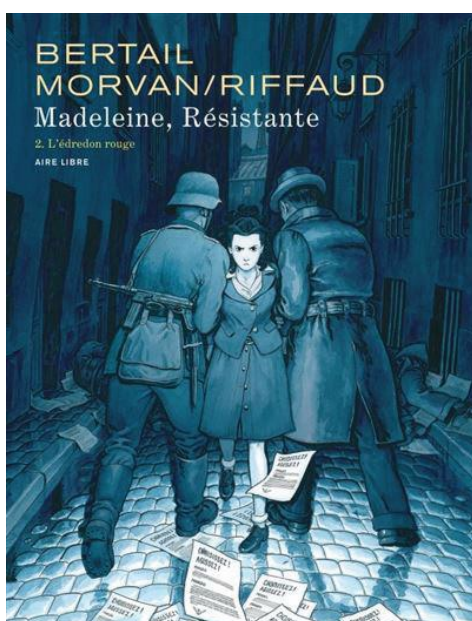
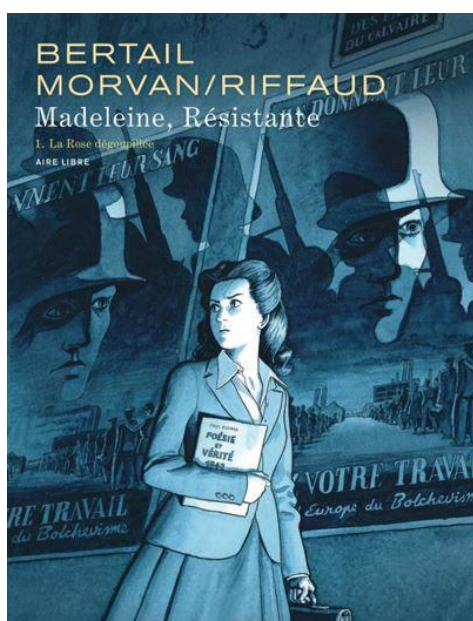
■ Patrice Castel
Professeur d'Histoire-Géographie-EMC
dans l'Enseignement Agricole
Académie de Toulouse

Madeleine, résistante est une BD en 3 tomes scénarisée par Jean-David MORVAN et Madeleine RIFFAUD et dessinée par Dominique BERTAIL.

Elle est consacrée à la vie de Madeleine RIFFAUD, figure de la Résistance.

Née en 1924 et morte le 06 novembre 2024, Madeleine RIFFAUD est une résistante, poète et journaliste française. Elle est également l'une des premières correspondantes françaises de guerre, notamment pour l'Humanité et l'une des premières militantes anticolonialistes.

Engagée dès l'âge de 18 ans dans un groupe de FTPF communistes, elle est arrêtée après avoir abattu un soldat allemand ; elle sera torturée pendant plusieurs semaines sans parler. Elle échappe à la déportation et combat pour la Libération de Paris à la tête d'un détachement d'hommes.



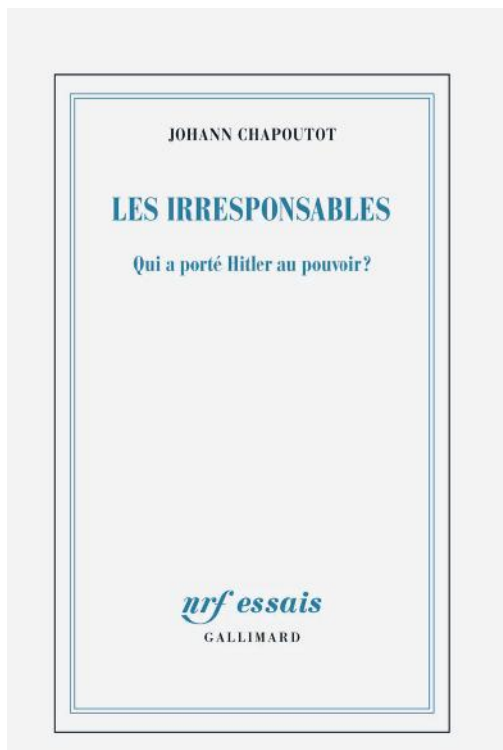
Petit manuel contre l'antisémitisme
Jonas Pardo et Samuel Delor, 2024
éditions du commun

« Outil pédagogique à destination de tous les publics, réalisé par des syndicalistes CGT, ce manuel permet de reconnaître et penser l'antisémitisme, son caractère systémique, ses implications politiques et sociales. Par des fiches thématiques, des supports iconographiques et l'étude de l'histoire, les auteurs formulent des analyses et des propositions concrètes pour appréhender les différentes formes de cette haine multimillénaire et contribuer à endiguer ses résurgences contemporaines.

Car l'antisémitisme est non seulement un danger pour les personnes juives mais également une vision du monde qui transforme les révoltes populaires en mouvements fascistes, les tentatives révolutionnaires en rébellions conformistes.

Guide pratique permettant le passage à l'action, manuel de lutte contre l'extrême droite, proposition pour le camp de l'émancipation collective : ce livre est aussi une invitation à rejoindre le combat antiraciste. »

**« Les Irresponsables » de Johann Chapoutot :
Quand le régime nazi éclaire l'impunité des puissants**



Dans *Les Irresponsables* (2025), Johann Chapoutot, historien spécialiste du nazisme, ne parle pas seulement du IIIe Reich. Il révèle comment les mécanismes de déresponsabilisation des élites sous Hitler ont inspiré ceux d'aujourd'hui. Un livre brûlant, qui lie passé et présent pour dénoncer l'impunité des puissants.

Chapoutot rappelle une réalité glaçante : le régime nazi a institutionnalisé l'absence de culpabilité. Les industriels (comme Krupp ou IG Farben), les juristes ou les médecins complices de l'exploitation, de la déportation ou des crimes de masse agissaient au nom d'un système qui les déchargeait de toute morale. Les ordres venaient « d'en haut », les responsabilités étaient diluées. Résultat : après 1945, la plupart ont échappé à la justice, recyclés dans la reconstruction de l'Allemagne et de l'Europe. Leur compétence technique a justifié l'oubli de leur complicité.

Pour Chapoutot, ce schéma n'a pas disparu. Sous Hitler, on invoquait la « nécessité historique » pour légitimer l'inhumain. Aujourd'hui, la « rationalité économique » ou la « compétitivité » servent de prétexte aux licenciements massifs, à l'évasion fiscale ou à la destruction écologique. Les dirigeants d'entreprises ou les décideurs politiques, comme les élites nazies, se cachent derrière des systèmes (marchés, dette, concurrence) présentés comme intangibles. « Ce n'est pas moi, c'est la loi du profit », semblent-ils dire.

L'historien montre que le nazisme n'était pas seulement une idéologie, mais un système organisé pour protéger ses acteurs. Les lois raciales, la propagande et la bureaucratie transformaient le crime en routine administrative. Aujourd'hui, le droit des sociétés, les paradis fiscaux ou les contrats précarisant les salariés remplissent le même rôle : rendre acceptable l'inacceptable. Un exemple ? Les actionnaires qui pressurent les travailleurs tout en étant protégés par le statut de « responsabilité limitée ».

Avec *Les Irresponsables*, Chapoutot ne fait pas un cours d'histoire : il sonne l'alarme. Comprendre comment les élites nazies ont échappé à leurs responsabilités, c'est saisir les rouages de l'impunité moderne. Un message clair pour les syndicalistes : face à ceux qui instrumentalisent le droit ou l'économie pour justifier l'injustice, notre force est dans l'unité et la mémoire.

■ Académie de Toulouse



**«J'apprends à écouter le silence»,
la rencontre des mémoires**

Fatiha Dria nous invite à assister à un spectacle animée du début jusqu'à la fin par cette actrice. Cette pièce de théâtre intimiste, poétique et drôle, nous révèle au travers de souvenirs d'enfance d'une jeune adolescente, comment le passé peut être à la fois une source de questionnements et permettre à chacun de trouver les chemins de ses libertés. À travers des scènes qui mêlent les arts, l'autrice explore les moments marquants de son passé, tissant un récit à la fois personnel et universel. Le silence, omniprésent, devient un personnage à part entière, révélateur des non-dits, des émotions refoulées et des traditions qui façonnent une identité.

La jeune héroïne revisite son enfance dans une Algérie à la fois lumineuse et complexe, où les joies simples se mêlent aux défis familiaux et

sociaux. Les silences de ses proches, les regards éloquents et les gestes chargés de sens deviennent des fenêtres ouvertes sur un monde riche en contradictions et en beautés. Fatiha Dria utilise une écriture délicate et évocatrice, mêlant humour et gravité, pour aborder des thèmes comme la transmission, l'exil intérieur et la quête de soi.

Cette pièce, à la fois touchante et profonde, invite le spectateur à écouter au-delà des mots, à capter les murmures du passé et à comprendre comment les silences d'une enfance peuvent résonner toute une vie. Une œuvre qui célèbre la mémoire et la résilience, portée par une mise en scène sensible et un personnage qui capte notre attention à chaque étape de ce récit.

■ Académie de Toulouse

KIT CSE

LA BASE DES DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)

UNE BDES SUR MESURE

La BDES, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes

Les éléments d'information, transmis de manière récurrente au comité, sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données. Cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité (C. trav., art. L. 2312-18 et R. 2312-7 nouveau)

FIGURENT OBLIGATOIREMENT DANS LA BDES LES THEMES SUIVANTS :

- l'investissement (social, matériel et immatériel),
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les fonds propres,
- l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants,
- les activités sociales et culturelles,
- la rémunération des financeurs et les flux financiers à destination de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-21)

NE FIGURENT PLUS OBLIGATOIREMENT :

- Les informations relatives à la sous-traitance
- Les informations relatives aux transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.
- L'obligation pour l'employeur d'envoyer les rapports et informations relatifs aux consultations ponctuelles, est également supprimée (C. trav., art. L. 2312-18).

FIGURENT SEULEMENT DANS LES DISPOSITIONS SUPPLÉMENTAIRES :

Le fait que les informations doivent porter sur les deux années précédentes et l'année en cours, et doivent intégrer des perspectives sur les trois années suivantes (C. trav., art. L. 2312-36)

Un accord d'entreprise collectif ou un accord avec le CE/CSE (C. trav., art. L. 2312-21) peut définir :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la base.
- Ses modalités de fonctionnement, notamment les droits d'accès

ATTENTION

Il est possible d'adapter par accord le contenu de la BDES, mais l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données doivent permettre au CSE/CE et aux DS d'exercer utilement leurs compétences.

À défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut définir l'architecture de la BDES et ses modalités de fonctionnement dans les entreprises de moins de 300 salariés (C. trav., art. L. 2312-21)

SÉCURITÉ
AU
TRAVAIL

PÉNIBILITÉ

CONDITIONS
DE TRAVAIL

Avez-vous déjà réalisé votre désignation de bénéficiaires ?

Pour accéder à ce service, complétez
le formulaire en ligne.



www.ag2rlamondiale.fr/sante-prevoyance/tous-nos-services/service-en-ligne-designation-des-beneficiaires



AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain