

## Une résistance à organiser !

En marche ! Et même au pas !

Le ton est donné. Vous avez aimé le 49.3, vous allez adorer les ordonnances !

Et pourtant, si la séquence électorale qui s'achève a donné à Macron les moyens de mener sa politique, elle souligne aussi sa fragilité : vote par défaut, vote blanc et nul, abstention record et départ de 4 ministres en un mois ! A peine élu, Macron suscite déjà une défiance bien légitime.

C'est un gouvernement à la coloration très libérale qui a été nommé, réussissant l'union nationale de ceux qui sont d'accord pour casser les droits des travailleurs et les acquis obtenus de haute lutte depuis des années. Oui, le Medef peut être satisfait et nous, nous pouvons avoir légitimement des craintes.

Un premier signe : la disparition du ministère de la fonction publique, rattachant cette mission au ministère de l' « action et des comptes publics », augurant ainsi d'une vision prioritairement budgétaire. D'ailleurs, un des points du programme du nouveau président n'est-il pas la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires...

La réforme annoncée du Code du Travail, avec comme principale mesure l'inversion de la hiérarchie des normes, renvoyant la négociation au niveau de l'entreprise, sera le cheval de Troie de la casse de nos droits, boîte par boîte pour mieux nous affaiblir. Alors ne nous laissons pas piéger.

Les rencontres entre le Président, le gouvernement et les syndicats ne nous feront pas changer d'avis. Rencontrer pour ne rien dire. Rencontrer pour faire croire. Des réunions, il va y en avoir tout l'été. Une méthode d'usure pour un projet en arrière-plan très clair. Nous ne sommes pas dupes.

Dans notre secteur, la ligne du nouveau (mais pas tant que ça dans le milieu...) ministre de l'Education nationale est édifiante. Tout détricoter à petite dose, ici et là, avec comme objectif l'autonomie des établissements, amplifiant la mise en concurrence sur le territoire et contribuant ainsi à poursuivre le creusement des inégalités entre les élèves.

Et pour les personnels OGEC, du « dialogue social », aussi ? Le collège employeur s'y emploie en cette fin d'année, multipliant les réunions, sans tenir compte des revendications que nous portons... Se rencontrer sans écouter, voilà à quoi sert le « dialogue social ».

Dans ces conditions, et pour l'intérêt de tous, nous devons travailler à la construction d'un front pour créer un vrai rapport de forces, faire entendre puis imposer nos idées de progrès et de bien-être, que ce soit face à ce gouvernement, au ministère, au collège employeur ou dans nos établissements. Pour tous, soyons ambitieux ! Faisons-nous entendre et portons haut nos revendications !

En attendant, reprenons des forces et profitons des congés pour nous ressourcer. **Bonnes vacances !**



Alexandre  
ROBUCHON  
Bureau National

### Vie du syndicat

La formation syndicale, pour quoi faire ? 2

### Carrière des enseignant-e-s

Nouvelles modalités d'inspection... 3  
Quel calendrier ? 4  
Comment ça marche ? 5  
Nos propositions 6

### Formation à l'ISFEC

Les stagiaires ont pris la parole ! 7

### Enseignement spécialisé

Quel statut pour les enseignant-e-s des IME-ITEP ? 11

### En région...

Ça se passe comme ça à Aix-Marseille 12

### Vie de l'organisation

Congrès de la CGT Educ'action 13

### En lutte

6 précaires font plier leur direction 14

### Concours

Vous êtes bon... à rester précaire ! 15

### Notre ministre

Une première audience : sans surprise 16

### Droit privé

Négociations à la FNOGEC 17

### Mouvement de l'emploi

Passerelles Agri - Educ Nat : le jeu de dupes 18

### Politique

La vision libérale du SGEC... 19

CGT Enseignement Privé - 263 rue de Paris - Case 544 - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01.42.26.55.20 - courriel : contact@cgt-ep.org

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



# La formation syndicale, pour quoi faire ?

**L'action syndicale, par définition collective, nécessite une formation permanente. Afin de se tenir au courant des évolutions législatives, mais aussi de partager nos expériences, de se sentir moins seul-e dans des démarches souvent complexes qui peuvent paraître insurmontables.**

La CGT Enseignement Privé a organisé fin mars et fin mai une formation en deux modules sur le thème « Code du travail et juridiction prudhomme ». Destinée aux responsables en région de la défense des salariés de droit privé (pour la plupart salariés « OGE »), qu'ils soient enseignants ou eux-mêmes personnels OGE, cette formation a rassemblé une dizaine de personnes. Bilan et témoignages...

**« deux sessions de formation extrêmement bénéfiques »**

La première session avait pour objet l'étude de la structure du Code du Travail et la recherche d'informations en fonction des besoins... dans ce code de plus de 3000 pages. A travers quelques exercices donnés par le formateur, nous avons pu nous exercer et confronter les fruits de nos recherches individuelles.

C'était un aspect très enrichissant de la première journée de travail.

Nous avons été éclairés (analyse à la clef) sur la récente réforme « loi travail », sur l'interprétation qu'il faut en faire et sur ses conséquences concernant le CPH (Conseil des Prud'Hommes), sur les différentes instances juridiques et leurs champs de compétences, sur les rôles et missions des IRP (Instances Représentatives du Personnel), sur la primauté des règles d'ordre public et la fameuse inversion des normes, et enfin sur une méthode à suivre pour construire la défense d'un salarié devant le CPH.

Nous sommes repartis avec un travail « inter module » (comprendre l'étude d'un cas réel) à travailler pour le 31 mai.

Lors de la seconde session, les participant-e-s se sont retrouvé-e-s pour confronter et terminer de construire les arguments sur le cas qui avait été soumis lors de la première session. Il y a eu beaucoup de discussions,

d'interrogations, d'hésitations. Ce fut une journée d'échanges (en matinée), de travail autonome (par groupes de 3). L'exercice était difficile.

Seconde journée :

Exposés des recherches et conclusions élaborées la veille. Mises en situation par un jeu de rôle (salle d'audience d'un CPH, partie du demandeur, partie du défendeur). Nous avons été passé-e-s à la moulinette ! Des plaidoiries enflammées où certains se sont révélés de fabuleux défenseurs du patronat ! Et même si plusieurs d'entre nous sont peu enclins au jeu de rôle, il faut reconnaître que ce fut très formateur, bénéfique... et intense.

Troisième journée :

Bilan de la veille et commentaires du formateur. Cela a été l'occasion une fois de plus d'échanger, de confronter les idées, les résultats des recherches dans les différentes jurisprudences, leurs interprétations. Des cas pratiques ont été pris en exemples pour fixer les idées.

Globalement, ces deux sessions de formation ont été extrêmement bénéfiques, permettant d'échanger, de se former et de rencontrer des camarades investis dans la défense syndicale venant de toute la France. Ce fut une ambiance chaleureuse, conviviale et joyeuse propice à un travail de qualité !

Enseignant-e ou personnel de droit privé, vous êtes intéressé-e pour suivre une formation. N'hésitez pas à vous rendre sur le site de notre Fédération la FERC pour consulter le catalogue « formation syndicale » ou à nous contacter à [contact@cgt-ep.org](mailto:contact@cgt-ep.org)

**Interview de Christine Fourage, avocate en droit social et responsable de cette formation :**

**TU : Quel est pour toi l'intérêt de cette formation et de la formation syndicale en général ?**

CF : L'intérêt premier pour moi est de rassurer les militants. Ils savent plein de choses car ils renseignent déjà les personnels de droit privé. La formation est donc là avant tout pour outiller, mettre en confiance et les aider à organiser, formaliser leurs connaissances.

**TU : Quels points forts relèves-tu dans cette formation en deux temps ?**

CF : Le travail sur des cas concrets en petits groupes entre les deux sessions a été, je pense, extrêmement bénéfique, ainsi que sa réalisation concrète par le jeu de rôle riche d'enseignements. Une partie des stagiaires incarnait le Conseil des Prudhommes que je présidais, tandis que les autres défendaient leur dossier. Cet exercice permet de mieux appréhender ce qu'est la défense syndicale.



# Nouvelles modalités d'inspection... Tout aussi injustes !

*Les nouvelles évaluations ne répondent pas davantage à un objectif d'amélioration de nos compétences professionnelles !*

Avec l'application du PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations), le MEN a décidé de mettre en œuvre au 1er septembre 2017 de nouvelles modalités d'inspection. En voici notre analyse. Sans surprise, on est bien loin d'une volonté d'améliorer nos conditions de travail.

## Anciennes et nouvelles inspections : une même finalité

Un constat : l'ancien système était arbitraire. Le MEN l'a reconnu lui-même dans sa communication. L'ancien système d'inspection était un « *processus jugé peu lisible, trop aléatoire et inéquitable* ».

Les inspections survenaient de façon imprévisible. Aucun d'entre nous n'était à l'abri d'un arbitraire bien difficile à contester. Il ne faisait pas bon ne pas avoir le bon profil, utiliser des méthodes pédagogiques qui ne correspondaient pas à la norme, voire contester l'évaluation de l'inspecteur.

Et puis, il y avait ce chantage à l'avancement : de la note pédagogique dépendait le passage ou pas « au grand choix » et donc une différence sensible sur les salaires. La bonne vieille carotte... une méthode bien moisie.

L'ancien système favorisait des relations de sujétion des enseignants au corps des inspecteurs, avec son corollaire de cooptations, de mises à l'écart, de relations autoritaires, etc.

Bien évidemment, certains inspecteurs étaient capables de mettre en œuvre d'autres relations de travail. Mais le système favorisait ce type de docilité bien peu fructueuse, alors que nous savons tous que c'est dans la confrontation des idées contradictoires que peuvent naître des évolutions positives... Pour notre part, nous ne sommes donc pas adeptes du « *c'était mieux avant !* » et nous ne regrettons pas l'ancien système d'inspection.

Ce dossier sur l'évaluation des enseignants sera imprimé en nombre pour la rentrée de septembre. Si vous souhaitez le diffuser dans votre établissement, merci de l'indiquer rapidement au responsable académique. Les adresses du syndicat sont « normalisées ». Il suffit de remplacer « xxx » par le nom de votre académie, sans accent :

academie.XXX@cgt-ep.org

La nouvelle philosophie du MEN est dans l'air du temps. D'après ses propres termes, son objectif est avant tout managérial : « *passer d'une gestion statutaire à une politique de ressources humaines* ».

Le vocabulaire a son importance. Les inspections seront des « *rendez-vous de carrière* », et elles s'inscrivent dans de « *nouvelles modalités d'accompagnement, d'appréciation de la valeur professionnelle et d'avancement* ».

En clair, les modalités pratiques vont changer, mais la finalité reste la même. L'évaluation n'est pas là pour aider un collègue à progresser dans sa pratique, mais pour sa « *carrière* » et l'« *appréciation* » de sa « *valeur* ». La langue de bois ministérielle s'est convertie au libéralisme et sans surprise, l'évaluation va continuer à déterminer l'avancement. Une politique bien archaïque pour un Ministère qui prétend faire preuve de modernité.

Désolé, nous ne sommes pas des marchandises ! Notre rémunération n'est pas le « *prix* » de notre « *valeur* », mais simplement ce qu'il nous faut pour bien faire notre travail. L'évaluation devrait simplement permettre de mieux travailler, de progresser dans nos pratiques.



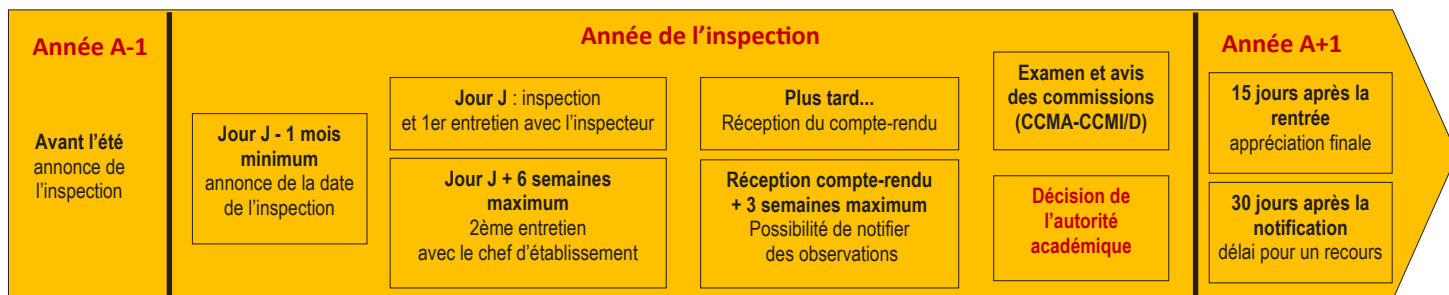
Comment ça marche ?

Quel calendrier ?

Qui est concerné ?

Nos propositions...

## Nouvelle évaluation : comment ça marche ?



## Calendrier et processus

- L'agent est informé individuellement avant les vacances d'été qu'il aura un « rendez-vous de carrière » l'année scolaire suivante. Il reçoit en même temps une notice d'information.
- Le calendrier du « rendez-vous de carrière » est notifié à l'agent au plus tard un mois avant la date de l'inspection.
- Après l'inspection, l'agent a deux entretiens : le premier avec l'inspecteur le jour-même, le second avec son chef d'établissement au plus tard six semaines après.
- Après les deux entretiens, l'agent reçoit un compte-rendu (voir modèle page suivante).
- Dans un délai de trois semaines, l'agent peut formuler par écrit ses propres observations sur le compte-rendu.
- L'appréciation finale qui figure sur le compte-rendu est notifiée au début de l'année scolaire suivante (dans les deux semaines après la rentrée).
- Dans les 30 jours, l'agent peut faire un recours auprès de l'autorité académique et saisir la commission administrative (CCMA - CCMD/I).

## Quand est-ce que ça tombe ?

Chaque enseignant-e aura **trois « rendez-vous de carrière »** :

**Le premier** : dans la deuxième année du 6<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.  
30% du corps pourra gagner un an sur l'avancement.

**Le deuxième** : dans le 8<sup>ème</sup> échelon de la classe normale, ancienneté comprise entre 18 et 30 mois.  
30% du corps pourra gagner un an sur l'avancement.

**Le troisième** : dans la deuxième année du 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.  
30% du corps pourra accéder à la hors-classe.

A ces trois inspections, peuvent s'ajouter des « accompagnements » individuels ou collectifs supplémentaires suite à une demande des personnels, à une initiative des inspecteurs ou du chef d'établissement.

## A notre avis ? C'est pas sérieux !

« Rendez-vous »... c'est plus sympa qu'inspection. Mais trois fois une heure en quarante ans de boulot... on est à l'abri du frisson et de la relation fusionnelle. Et puis, un premier rencard **après près de dix ans** de travail (2<sup>ème</sup> année du 6<sup>ème</sup> échelon), c'est pas la passion. Le fait que le MEN laisse ceux qui débutent près de dix ans sans aucun « accompagnement » souligne à quel point l'objectif n'est pas de nous aider, mais bien de nous manager.

## 70% d'exclus, ou le règne de l'arbitraire

30% des collègues pourront bénéficier d'une promotion... La seule raison d'exclure 70% d'entre nous d'un avancement plus rapide et d'un accès à la hors classe est financière !

Nous sommes opposés à cet arbitraire. **Nous revendiquons la fusion de la classe normale et de la hors classe pour que personne ne soit exclu de cette évolution légitime de la rémunération.**

Certains syndicats qui ont soutenu le PPCR laissent croire que tous les enseignants évolueront sur 2 classes, c'est-à-dire que tout le monde aura accès à la hors classe. C'est faux.

## Et dans le 1<sup>er</sup> degré ?

Dans le privé, le maître est évalué par l'inspecteur et le directeur de l'école (contrairement à l'enseignement public où le directeur d'école ne participe pas à l'évaluation).

Lorsque le maître est aussi chef d'établissement, il est évalué uniquement par l'inspecteur.

MODELE 1 : COMPTE-RENDU DU RENDEZ-VOUS DE CARRIERE DES ENSEIGNANTS				
Niveau d'expertise	A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves	par l'inspecteur			
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement	par le chef d'établissement			
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation	par l'inspecteur et le chef d'établissement			
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

La grille ci-contre servira de compte-rendu du « rendez-vous de carrière... »

**Au verso**, l'inspecteur rédigera une appréciation de dix lignes, le chef d'établissement une autre appréciation de dix lignes. L'agent pourra notifier des observations, toujours en dix lignes. Et l'autorité académique établira une appréciation finale.

**Chacun peut juger de la légitimité des critères d'évaluation.** La pédagogie et les savoirs reculent. La confusion règne (mélanger l'utilisation du langage par le prof et la maîtrise de la langue par les élèves...). Les obligations supplémentaires sont renforcées (lien avec les partenaires, orientation de l'élève, développement professionnel). Et qui peut être juge de notre éthique ?

**Le poids du chef d'établissement augmente.** Il participe à 6 critères sur 11, alors que la note administrative qu'il attribuait avant ne comptait que pour 40% de la note totale dans l'ancien système.



## A notre avis ? Une opacité incontrôlable

Quand les autorités académiques et les commissions paritaires devront établir qui sont les 30% devant accéder à la promotion, comment feront-elles ?

Elles compareront des centaines de comptes-rendus dont certains auront les mêmes « niveaux d'expertise » cochés et au verso des appréciations littérales dont la subjectivité sera un bonheur à décrypter.

Il n'y aura plus de notes pour établir un classement et décréter qui fait partie ou pas des 30% de promouvables.

**A l'arbitraire mécanique de la note succède donc l'arbitraire subjectif de l'autorité académique qui sera doublé de batailles de chiffonniers dans les CCMA-CCMD.**

**Pas de clarté, pas de contrôle simple, plus d'arbitraire, moins de confiance... L'accompagnement des personnels n'est en rien l'objectif de cette réforme.**

## Classe exceptionnelle : 90% d'exclus

Nous ne développons pas ici les modalités d'accès à la classe exceptionnelle dont 90% d'entre nous seront exclus.

Il s'agit d'une aggravation de l'élitisme dans notre profession visant à renforcer l'individualisation des carrières, la promotion de quelques-uns au détriment du progrès pour tous.

**Pour la CGT, l'évaluation doit porter sur les métiers d'enseignant et de documentaliste et pas sur des critères de management, de communication et d'implication dans les projets du chef d'établissement.**

**Les chefs d'établissement ne doivent pas participer à l'évaluation des agents de droit public que nous sommes, car ils relèvent d'autorités privées : l'enseignement catholique ou autres organismes de gestion..**

### Textes réglementaires :

- Décret no 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale - NOR : MENH1638699D
- Décret no 2017-787 du 5 mai 2017 relatif aux nouvelles modalités d'accompagnement, d'appréciation de la valeur professionnelle et d'avancement des personnels enseignants exerçant dans un établissement d'enseignement privé sous contrat - NOR : MENF1700661D
- Arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale - NOR : MENH1712641A

# Pour une évaluation réellement au service des enseignants et donc des élèves...

## Oui à une évaluation formative !

Bien évidemment, l'évaluation de notre travail est une nécessité pour nous et pour nos élèves.

Nous avons besoin de regards et d'échanges sur nos pratiques et nos conceptions dans ce métier où chacun est trop souvent livré à lui-même. L'évaluation pourrait être un temps privilégié pour cela, si elle était totalement détachée de la notion d'avancement.

Le rôle que doit avoir l'évaluation est de repérer des réussites et des difficultés. Les réussites doivent pouvoir être partagées et diffusées. Les difficultés doivent pouvoir être surmontées en proposant des formations, des aménagements, des postes plus adaptés.

## Oui à une évaluation collégiale !

L'inspection effectuée par un inspecteur seul, présent pendant une unique heure de cours, choisie plus ou moins au hasard, après des années sans voir qui que ce soit pour discuter de nos pratiques, n'a aucune valeur. Aucun système ne s'auto-évalue sérieusement de cette façon.

Une réelle évaluation devrait reposer sur un travail de fond, entre pairs qui s'évalueraient les uns les autres, par une discussion bienveillante reposant sur une observation et des échanges réguliers sur les pratiques. Il n'y a pas d'autres façons de mieux travailler et de mieux faire travailler nos élèves.

C'EST SIMPLE : SOIT LES NOTES DE VOS ÉLÈVES AUGMENTENT, SOIT LA VÔTRE BAISSÉ.



ON TRAVAILLE EN CONFIANCE ?



## Non à une inspection qui sanctionne ou qui récompense !

L'objectif d'une évaluation ne doit pas être une sanction (avancement moins rapide) ou une récompense (avancement plus rapide), mais bien des offres de formation ou d'évolution de carrière adaptées à la situation de chacun.

Tant que l'inspection aura comme conséquence l'avancement, les inspecteurs seront vus comme des petits DRH, loin du rôle pédagogique qu'ils pourraient avoir si leur autorité reposait sur des compétences mises entièrement au service de notre métier, et pas sur leur pouvoir de décider qui gagnera plus ou moins.

La carotte et le bâton infantilisent certes ceux qui y sont soumis... mais cela décrédibilise surtout le système qui en fait usage, réduisant ceux qui en sont les relais à un rôle bien peu satisfaisant.

## Non à un avancement inégalitaire ! Oui au progrès pour tous !

Nous revendiquons une déconnexion totale entre la rémunération, l'avancement et l'évaluation.

L'avancement doit être le même pour tous. Indépendamment de nos réussites ou de nos difficultés, nous devons être considérés de la même façon.

Nous savons bien que de tels changements de l'évaluation... impliquent un changement de tout le système éducatif : moins d'élèves par classe, plus de moyens et d'effectifs, plus de démocratie dans l'école pour ceux qui y travaillent. Nous ne pourrions compter que sur notre action et nos mobilisations pour y parvenir.

Dossier réalisé par  
François MINVIELLE  
Bureau National



## Formation dans les ISFEC :

# les stagiaires ont pris la parole !

L'entrée dans le métier de nos collègues et la formation proposée sont des sujets essentiels. La CGT Enseignement Privé vient de mener une grande enquête auprès des stagiaires de l'ISFEC (Institut Supérieur de Formation de l'Enseignement Catholique).

Par ailleurs, c'est l'occasion de faire le point sur la prise en main par Formiris\* et les ISFEC\* de cette formation, dispensée jusqu'en 2010 par l'Etat au sein des IUFM (devenus les ESPE – Etablissement Supérieur du Professorat et de l'Education).

Tant pour des raisons financières qu'idéologiques, le Ministère a cédé aux demandes du Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique qui a donc obtenu de former « ses » enseignants au sein de structures propres. Etat des lieux.

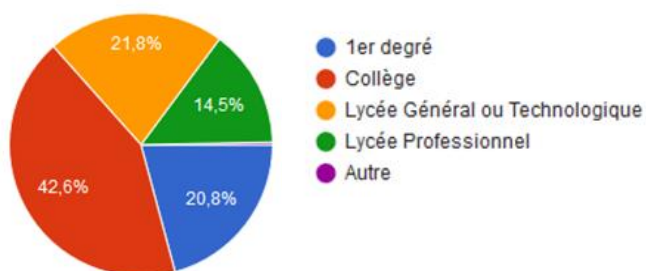
\* des organismes spécifiques de l'enseignement privé

## 328 stagiaires ont répondu à notre enquête

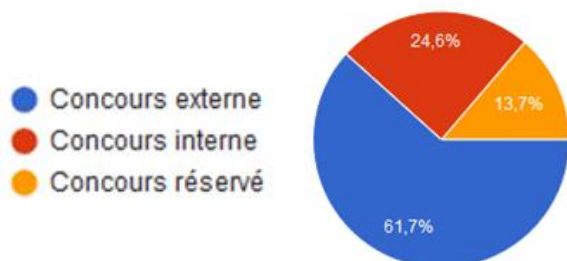
Il s'agit majoritairement de lauréat.e.s du Concours Externe (61%), mais aussi de Concours Interne (25%) et de Concours réservés (14%) qui enseignent à tous les niveaux de notre système éducatif (1<sup>er</sup> degré : 21% - Collège : 43% - Lycées généraux et professionnels : 36%).

Même si on note des disparités importantes, notamment sur l'accès à un matériel informatique parfois défaillant ou des connexions internet aléatoires, les stagiaires, issus de toutes les régions françaises, sont globalement satisfaits des conditions matérielles de leur formation.

La qualité de la relation entre les stagiaires est très bonne (16,2/20), ce qui traduit une solidarité entre les collègues, qui vivent « dans le même bateau » et affrontent ensemble les difficultés. C'est de bon augure.



Les stagiaires interrogés enseignent à tous les niveaux de notre système éducatif



Les stagiaires interrogés sont issus des différents concours (externe, interne ou réservé)



## Une qualité de formation inégale

Plus inquiétant : la qualité de la formation pédagogique proposée est jugée insuffisante par les stagiaires, qui lui attribuent une note de 9,9 sur 20. A noter de grandes disparités entre les réponses sur le sujet. Selon que vous soyez dans une discipline « nombreuse », comme l'anglais, les maths, l'EPS... ou plus restreinte, telles les matières professionnelles, l'allemand ou l'enseignement artistique, la perception est différente. D'un formateur à l'autre, les résultats varient tout autant, puisque 31 % des collègues mettent une note inférieure à 6/20 sur ce critère, alors que 16 % évaluent cette formation pédagogique à plus de 16/20... Une homogénéisation vers de - bonnes - pratiques est donc à souhaiter.

Autre chiffre significatif : 70 % des stagiaires, soit plus de 2 sur 3, considèrent que la formation dispensée à l'ISFEC ne les prépare pas correctement à la réalité du métier d'enseignant. Une formation déconnectée, c'est un vrai souci.

Les collègues sont pourtant demandeurs. Ils ciblent même leurs besoins : 54% des stagiaires souhaitent se former sur « la discipline et la gestion de classe », plus de 50% désirent renforcer leurs savoirs disciplinaires (ce qui peut surprendre, alors que le concours valide le niveau requis dans ce domaine), 43% sur les « réformes en cours » et 44% sur « l'évaluation des élèves ».

Certaines réflexions sont marquantes : un jeune collègue demande « moins d'infantilisation, plus centrer les contenus sur les véritables besoins et les contraintes sur le terrain ».

Bref, c'est du très concret que demandent nos jeunes collègues. Même si la réflexion sur le métier et le système éducatif doit nécessairement occuper une place importante dans ce cursus, il faut les entendre.

## Une organisation à revoir

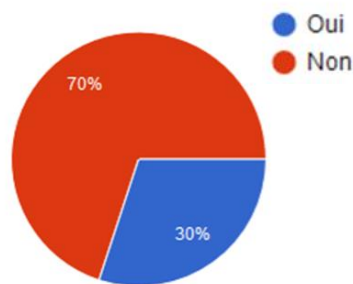
L'organisation pédagogique des ISFEC semble également faire défaut. 81% des stagiaires jugent qu'il est important d'organiser des rencontres simultanées entre les stagiaires, les tuteurs et les formateurs. Ce n'est pourtant fait que dans 44% des cas !

Ces rencontres permettraient sans aucun doute de lever de nombreuses interrogations, et permettraient une meilleure coordination de ce parcours de formation. C'est une piste à explorer d'urgence pour les directions des ISFEC.

Soyons certains que si les formateurs étaient mieux considérés, mieux rémunérés, ils seraient vraisemblablement mieux enclins à passer du temps supplémentaire à l'amélioration de cette organisation pédagogique... L'encadrement des stagiaires ne semble d'ailleurs pas toujours très serein : si 63% d'entre eux ont rencontré leur tuteur dès le début de l'année, ils sont quand même près de 40% à l'avoir vu plus tard... ou jamais (heureusement pour un nombre très limité de stagiaires : 4,1%).

**Pour autant, les formateurs font leur boulot... lorsqu'ils en ont les moyens... et sont reconnus par les stagiaires qui attribuent une note de 13,1/20 à la qualité de cette relation.**

La formation dispensée à l'ISFEC vous prépare-t-elle correctement à la réalité du métier d'enseignant ?



**70% des stagiaires considèrent que la formation dispensée à l'ISFEC ne les prépare pas correctement à la réalité du métier d'enseignant !**

## Public, privé : et si on mélangeait les torchons et les serviettes ?

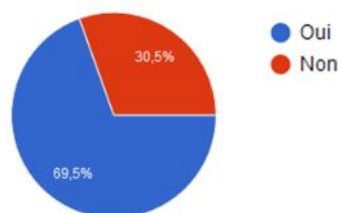
Sur le contenu toujours, les stagiaires considèrent majoritairement (57%) qu'il ne leur est pas nécessaire de recevoir une formation sur le « caractère propre ». De nombreux commentaires relèvent « trop de cours avec des prêtres », « trop d'heures sur la religion catholique, pas assez sur la pédagogie » ou encore « trop de cours prosélytes et pourtant je suis croyante »...

Conséquence logique - et qui conforte l'analyse que fait la CGT depuis fort longtemps - 70% des stagiaires interrogés considèrent que la formation des enseignants devrait être commune aux collègues du public et du privé, au sein des ESPE ! Et pourtant, on ne mélange plus (c'était le cas auparavant) les torchons et les serviettes...

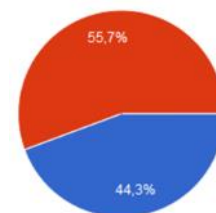
**Nous retrouvons la même problématique lors de la formation continue, avec des programmes de formation distincts pour les collègues du public et du privé, alors que l'on fait... le même métier !**

**Nos jeunes collègues savent-ils seulement qu'ils peuvent choisir de suivre leur formation au sein de l'ESPE, depuis que la CGT a gagné cette possibilité en 2016 ?**

Le ministère porte une lourde responsabilité en la matière : dès leur admission au concours, il devrait informer de cette alternative l'ensemble des lauréats, agents publics de l'Etat, dès leur admission au concours.



**Pensez-vous que les enseignants du privé devraient suivre la même formation que leurs collègues du public, au sein des ESPE ?**



**Des temps de rencontre spécifiques ont-ils été organisés entre les formateurs, les tuteurs et les stagiaires ? 80% des stagiaires pensent que c'est important !**



## Une année difficile à vivre !

*Cette année de formation pour les stagiaires est lourde. 29% des collègues considèrent « qu'ils ont la tête sous l'eau toute l'année, et que c'est insupportable », quand 56% vivent cette période comme « difficile toute l'année, même s'ils acceptent d'en passer par là »... Soit une année jugée pénible par 85 % des stagiaires !*

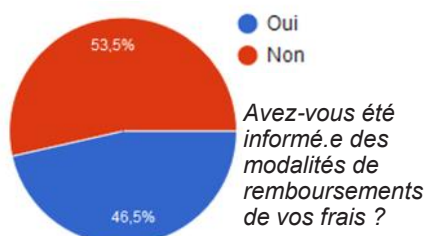
Sentiment judéo-chrétien : il faut souffrir pour mériter notre validation...

**A la CGT, nous considérons au contraire que cette année de validation devrait être bien plus « bienveillante » à l'égard des jeunes collègues.**

Ils devraient pouvoir prendre le temps de faire leur métier correctement, et bénéficier d'un encadrement bien plus « bienveillant ». C'est loin d'être le cas, alors qu'ils sont soumis à des pressions intenses de l'organisme de formation, de l'établissement (élèves, direction, parents), voire... de leur tuteur. Ce petit commentaire laisse perplexe : « *L'ISFEC nous accompagne vraiment très mal et ne pense pas du tout à notre bien être en tant que professeur stagiaire, nous qui vivons déjà beaucoup de stress* ».

Les lauréats des concours « réservés » semblent les moins bien lotis, puisque 95% d'entre eux considèrent que cette année est vraiment difficile !

Sur le plan matériel, la situation n'est pas simple non plus : 53% des collègues n'ont pas été informés des modalités de remboursement de frais. Il faut parfois faire le grand écart entre le lieu d'habitation, le lieu de formation, et le ou les établissements d'exercice. Les formations sont souvent organisées sur plusieurs lieux éloignés les uns des autres, ce que 93% des stagiaires concernés vivent comme une contrainte. Nombre d'entre eux réalisent plusieurs centaines de kilomètres par semaine. L'année de formation à l'ISFEC, c'est cher, c'est fatigant, c'est une prise de risque... et cela peut mettre en cause des vocations !



## Une attente vis-à-vis des syndicats

C'est une belle surprise : 82% des stagiaires considèrent qu'il est important que les ISFEC organisent durant l'année une rencontre avec les syndicats. Les attentes sont fortes et les besoins d'informations multiples. Seuls 30% des stagiaires ont été informés sur « les éléments de leur rémunération », 36% sur leur « liberté de conscience ». 62% d'entre eux ont été renseignés sur « la particularité de leur statut » et sur « leurs droits et devoirs dans la profession ».

Une autre belle surprise : plus de 71% des stagiaires considèrent que les responsables de l'institution (ISFEC, Formiris, DDEC...) se montrent très ouverts ou intéressés par les organisations syndicales des enseignants. Ça tombe bien, la CGT est tout à fait disposée à intervenir auprès des stagiaires :-)

Finalement, 62% des stagiaires seront dédommagés, mais majoritairement par le biais d'un forfait souvent versé très tardivement et bien inférieur au coût réel des dépenses engagées. Il est pourtant possible de bénéficier de remboursements au réel... Papa, Maman, vous pouvez me prêter des sous, il faut que j'aille au boulot ! On marche sur la tête...

## La parole est donnée aux stagiaires, il faut que ça serve !

Ce questionnaire et ses réponses sont riches d'enseignements. Ils mettent en évidence des points positifs, mais aussi de lourds dysfonctionnements ou des points à améliorer sensiblement. Nous ferons remonter les attentes de nos collègues aux ISFEC, bien entendu, mais également au Ministère, qui doit assumer sa responsabilité d'employeur des maîtres de l'enseignement privé. Il doit exercer un véritable contrôle de la bonne utilisation des fonds publics, qui financent entièrement les ISFEC.

Mais ce questionnaire aura également permis de donner la parole aux stagiaires, qui se résignent bien souvent à garder entre eux leurs états d'âme, de peur de subir des représailles lors de leur année de validation. Ce petit commentaire résume assez bien la situation :

*« Voilà, merci de m'avoir permis de vider mon sac. J'en avais gros sur la patate. J'espère que notre exemple servira aux générations futures ».*

Dossier réalisé par  
Serge VALLET  
Bureau National



**UNIPRÉVOYANCE**

**Santé et Prévoyance,  
Action sociale et Services,  
nous avons tant à partager.**



SANTÉ • PRÉVOYANCE

**Votre protection sociale,  
c'est notre métier !**

Pour toute information : [contact@uniprevoyance.fr](mailto:contact@uniprevoyance.fr)

[www.uniprevoyance.fr](http://www.uniprevoyance.fr)

# IME - ITEP : quel statut pour les enseignants ?

De nombreux enseignants travaillent dans des I.M.E ou des I.T.E.P, établissements souvent sous contrat simple avec l'Education Nationale.

Devant le manque de clarté sur leur statut, lié à des textes de lois non adaptés (car le plus souvent pour les enseignants spécialisés du public ou pour les établissements sous contrat d'association), ces enseignants sont tributaires du bon vouloir et des interprétations des chefs d'établissements et des inspecteurs d'académie. Peu nombreux dans leur structure, ils ont un statut particulier par rapport aux autres salariés de l'entreprise car ils sont employés par l'établissement mais payés par l'Éducation Nationale. Ils ont beaucoup de difficultés à connaître et à faire reconnaître leurs droits.



« Les enseignants sont tributaires du bon vouloir et des interprétations des chefs d'établissements et des inspecteurs d'académie... »

Il convient de rétablir certaines « vérités » afin de faire cesser les incohérences qu'ils subissent.

Les enseignants du secteur privé sous contrat simple relèvent du droit privé. Ils sont salariés de l'établissement bien que rémunérés par l'Etat. De ce fait leur rémunération est prise en compte dans le calcul de la masse salariale. Ils sont électeurs et éligibles aux instances représentatives du personnel et ils bénéficient, au même titre que les autres salariés, des activités sociales et culturelles de l'établissement. La convention collective de l'établissement doit leur être appliquée.

En ce qui concerne les obligations horaires de service, le décret du 29 mars 2017 les modifie profondément. Les heures de coordination et de synthèse, en heures supplémentaires, intègrent les 108 heures. Finies les heures supplémentaires... En contrepartie une indemnité de fonction est créée. Cela représente l'équivalent de 2 heures supplémentaires soit 1765 euros par an. Mais concrètement, cela représente quoi ?

\* Sous réserve de la publication de l'arrêté ministériel

**Pour les enseignants ayant des élèves de 12 à 14 ans, le surcroît de travail sera rémunéré à un peu plus de 10€ de l'heure ! Sans parler de ceux ayant des élèves de 14 ans pour lesquels le travail supplémentaire se résume à du bénévolat imposé. Inadmissible !**

Âge des élèves	Avant **	Après **	Différence temps de travail	Différence de salaire annuel
Élèves de moins de 12 ans :	26 + 1	24 + 108 h	0	+ 882,5 €
Élèves entre 12 et 14 ans	24 + 1	24 + 108 h	+ 72 h	+ 882,5 €
Élèves de plus de 14 ans	24 + 2	24 + 108 h	+ 36 h	+ 0

\*\* avant ou après le décret n° 2017-444 du 29 mars 2017 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du premier degré



La CGT Enseignement privé vient de lancer une grande enquête auprès des 5000 collègues des établissements spécialisés. Plusieurs dizaines d'entre eux souhaitent déjà participer à nos travaux. Contactez et rejoignez le groupe National I.M.E - I.T.E.P de la CGT Enseignement Privé : [ime-itep@cgt-ep.org](mailto:ime-itep@cgt-ep.org)

# Ça se passe comment, à Aix-Marseille ?

**Le Trait d'Union a demandé à nos camarades de l'académie d'Aix-Marseille un petit bilan de l'activité de cette région « historique » du syndicat. Géraldine s'est prêtée au jeu et retrace l'actualité de la région...**

Aujourd'hui le bureau académique d'Aix-Marseille compte 10 membres, dont un retraité, Laurent Khalifa qui passe peu à peu la main, en transférant ses compétences. Il reste heureusement le référent absolu en matière de retraite avec ses multiples kits actualisés à la seconde près, en matière de saisine des tribunaux, et il est, entre autres, une plume essentielle pour porter nos grandes orientations et nos combats :

Le combat des heures de délégation (HD) démarré notamment par Laurent dans les années 90 se poursuit aujourd'hui avec une jurisprudence bien établie permettant aux enseignants représentants du personnel d'obtenir le paiement de leurs HD.

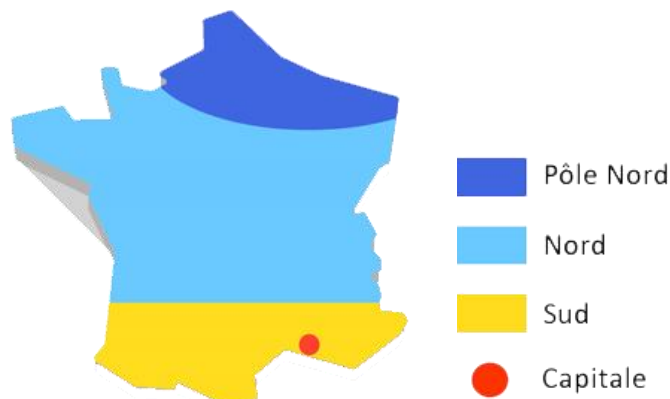
Celui des HSA (Heure Supplémentaire Année) : Le bureau a porté en 2015 une action devant le Tribunal Administratif afin de réclamer le paiement des HSA injustement prélevées, essentiellement dans l'académie d'Aix-Marseille, lors des convocations aux examens. Nous sommes toujours en attente de la décision de la cour d'appel.

Pour mobiliser et informer au mieux, Joël a créé un site très complet dédié à la procédure à suivre pour mener l'action devant le tribunal afin de guider les enseignants dans leurs démarches. Ils furent très nombreux à se connecter, bien au-delà de nos seuls syndiqués et même du privé.

## NOS AXES de travail

### Renforcer sans relâche la syndicalisation :

Nous menons de véritables actions de force auprès des stagiaires malgré les multiples stratégies développées pour nous écarter: Les instances de l'enseignement catholique (CAE, diocèse...) ne nous



La France vue par les Marseillais

**« Le développement de la syndicalisation du premier degré se met en place avec panache »**

communiquent pas les dates de présentation des syndicats. Heureusement, les stagiaires de tuteurs adhérents de la CGT le font et nous nous invitons par surprise. Ils nous interdisent de diffuser nos tracts ? On s'y met à trois avant les autres syndicats ; ils nous relèguent dans de mauvaises salles, totalement seuls, on rentre par la petite porte et on s'installe au premier rang à côté du SPELC et de la CFDT. « On craint dégun » comme on dit chez nous !

Nous cherchons également des relais dans les établissements sans section syndicale pour diffuser notre documentation, voire plus. Un questionnaire a récemment été envoyé aux syndiqués nous permettant de disposer d'une base de volontaires qu'il va falloir réunir et former.

Le développement de la syndicalisation du premier degré se met en place avec panache grâce à l'arrivée au bureau académique de Sylvain, guerrier de la 28<sup>ème</sup> heure et du respect de la laïcité.

Enfin, la disponibilité téléphonique infinie de Laurent ROI, notre élu CCMA, permet, grâce à ses réponses en temps record, d'enregistrer de nombreux nouveaux adhérents.

Depuis cette année, chaque nouvelle demande d'adhésion fait l'objet d'un mail de bienvenue et de présentation doublé d'un entretien téléphonique.

### Note du Bureau National :

Nous savons nos camarades marseillais joueurs, taquins, grognons, rigolards... mais surtout rigoureux, sérieux et partageurs !



Si la lecture de cet article vous donne des idées, n'hésitez pas à contacter nos « gens du sud ». Ils se feront un plaisir de vous faire partager leurs expériences, et vous accompagner dans la structuration de votre syndicat local ou régional !

[academie.aix-marseille@cgt-ep.org](mailto:academie.aix-marseille@cgt-ep.org)

Inversement, chaque résiliation engendre un courriel pour obtenir des précisions sur les motifs afin de corriger nos erreurs ou lacunes.

Nous sommes également présents aux commissions de réforme pour défendre le droit des enseignants en situation de faiblesse (5 pour cette année, avec parfois 3h d'attente pour seulement une minute de réunion !)

### Se doter d'outils performants

Joël a mis en place un NAS (serveur informatique) qui permet à chaque responsable du syndicat de disposer de presque toutes les informations.

Bruno améliore sans cesse les accès aux bases de données du rectorat et développe de véritables stratégies d'actualisation. Son travail nous permet de gagner du temps lors des campagnes de publi-postage où nous diffusons systématiquement un « 4 pages » dont la gestion de 1000 à 3000 exemplaires à imprimer, plier, mettre sous pli et expédier nécessite souvent le soutien de « Pénélope ».

Notre équipe de scientifiques matheux pour l'essentiel (Bruno, Nicolas, Yannick, Laurent(s), Joël) s'amuse à inventer de petits logiciels de simulations en tous genres, à jouer avec Excel et les courbes pour élaborer de savantes démonstrations sur le PPCR ou le mouvement.

Yannick, chargé d'éplucher les publications officielles, s'occupe de la newsletter envoyée à nos syndiqués et Nicolas est notre relecteur en titre.

Nous venons de créer une association loi 1901 « ATR » afin d'être opérationnel pour mener des actions de formation dans les CE de l'académie par exemple.

Enfin si l'académie voit gonfler ses rangs de syndiqués, je dirai que c'est surtout grâce à la (légère) féminisation du Bureau Académique, très loin de la parité, certes, nous sommes quand même au Sud ! Peut-être que la présence de trois femmes (Barbara, Caroline, et moi) apporte enfin ce qui manquait à ce bureau ;-)

Beaucoup de choses restent à faire, à organiser, à consolider, à structurer parce que les méditerranéens que nous sommes consacrent un temps certain à la galéjade, dans une joyeuse confusion et profusion de rires. Les (petites) séances de travail sont ponctuées de longs apéros et de grande cuisine concoctée par notre chef Joël qui nous régale à la bourse du travail.

Mais finalement, c'est peut-être là notre force...

**Géraldine PARET**  
Académie d'Aix-Marseille

## Le congrès de la CGT Educ'Action valide les conditions du rapprochement CGT public-privé...

La CGT Educ'action syndique l'ensemble des personnels des établissements publics, de la maternelle aux BTS, les enseignants comme les personnels administratifs.

Le Congrès de la CGT Educ'Action (l'Union Nationale des Syndicats Départementaux CGT de l'Education Nationale) s'est tenu du 29 mai au 2 juin à Guidel dans le Morbihan. Nos trois co-secrétaires généraux (Charlotte MATYJA, Pascale PICOL et Serge VALLET) étaient invités.

De nombreux et riches débats ont animé cette semaine de travail : syndicalisation des étudiants, stratégie face à l'école libérale du Ministre Blanquer, conférence très éclairante sur « *Quand l'entreprise entre dans l'école* »...

Par ailleurs, et pour ce qui nous concerne plus directement, ce congrès s'inscrit dans la logique depuis 2014 du rapprochement entre la CGT du public et du privé sous contrat.

La CGT Educ'action a acté le principe de notre intégration dans leurs syndicats en 2014 et, de notre côté, nous avons voté le principe de l'intégration au sein de la CGT Educ'action à l'horizon 2019 (cette décision devra être validée par notre prochain congrès). C'est donc dans la continuité de ces deux Congrès qu'ont été adoptées à plus de 75% les modifications statutaires permettant la syndicalisation dans les syndicats départementaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat, de même que la création d'un pôle national « Enseignement Privé » au sein de l'Union.





## Six précaires font plier leur direction

### 4 semaines de lutte, 8 jours de grève... et une victoire !

**Le Lycée Victor Louis de Talence est un gros établissement public de la banlieue de Bordeaux : 2000 élèves, 5 hectares de superficie. Les Assistants d'Education (AEd) de la Vie scolaire ont de lourdes tâches, d'autant plus qu'en six ans, cinq postes d'AEd ont été supprimés.**

Comme partout, ils ont tous des contrats précaires (CDD renouvelables chaque année jusqu'à 6 ans, ou des contrats aidés jusqu'à 2 ans).

Avec le sous-effectif, les dysfonctionnements s'accumulent, et la pression hiérarchique est devenue de plus en plus dure, pour rendre les AEd responsables individuellement des problèmes et incidents.

Depuis septembre, les AEd ont alerté la direction sur leurs conditions de travail, fait des propositions. Ils n'ont récolté que silence, sarcasmes, mépris.

Le ras-le-bol s'est accumulé et a fini par éclater, quand six jeunes femmes sur les neuf AEd de l'externat ont fait un débrayage sauvage le 22 mars. Réponse : menace de licenciement et de non renouvellement de contrat.

Elles ont refusé de baisser la tête, se sont syndiquées auprès de nos camarades de la CGTéduc'action, qui les ont aidées à organiser leur lutte : discussions, revendications, actions, stratégie... tout a été décidé démocratiquement et collectivement par les AEd elles-mêmes.

Malgré les menaces qui n'ont jamais cessé, elles ont engagé une grève reconductible le 3 avril. Le rectorat a accepté de les recevoir accompagnées par la CGT et elles ont gagné le maintien de leur salaire pour la journée de débrayage et une promesse orale de satisfaire leurs revendications sur leurs conditions de travail.

*« Elles ont refusé de baisser la tête, se sont syndiquées auprès de nos camarades de la CGTéduc'action, qui les ont aidées à organiser leur lutte : discussions, revendications, actions, stratégie... »*

Mais il a fallu au total cinq jours de grève pour que le chef d'établissement plie et accepte les revendications, notamment que les réunions de fonctionnement soient organisées sur le temps de travail.

Cinq jours de grève, c'est dur, mais ce sont aussi cinq jours d'enthousiasme, de détermination, de discussions avec les élèves, les collègues. Il leur a fallu batailler aussi pour obtenir une motion intersyndicale de soutien de la part des autres syndicats présents dans l'établissement englués dans leur routine. Une victoire arrachée à coup de tracts, pétitions, communiqués de presse et bien sûr, par la grève qui a sacrément désorganisé la Vie scolaire.

Mais cette première victoire a été de courte durée... car le chef d'établissement a cherché à se venger aussitôt en remaniant les emplois du temps des grévistes, supprimant les journées de repos consacrées aux études ou à d'autres boulots. La grève s'est donc poursuivie trois jours de plus pour faire reculer le proviseur... et obtenir cette fois une victoire complète, après huit jours de grève !

**François MINVIELLE**  
Académie de Bordeaux

PS : le SNEIP-CGT Aquitaine a apporté son soutien en versant une contribution à la caisse de grève.

# Trop de contrats restent non-pourvus

## Vous êtes bon... à rester précaire !

**20 %, c'est la proportion de nos collègues précaires dans l'enseignement privé sous contrat. Des collègues payés au lance-pierre, un peu plus de 1200 € net par mois pour un temps plein, soit à peine plus que le SMIC... avec l'angoisse de savoir s'ils seront repris ou non l'année suivante et... à quel endroit !**

Pour s'en sortir, une solution : passer le concours, interne (CAER) ou réservé. Facile à dire.

Quand il faut gérer de front un travail à temps plein, une préparation de concours et souvent une vie de famille, la tâche est rude. Cette année encore, tous les contrats offerts ne seront pas pourvus.

Globalement, et sans tenir compte d'éventuels « doubles-admis », ce sont seulement 84 % des contrats offerts aux concours interne et réservé qui sont pourvus.

La palme revient à l'histoire-géographie avec seulement 65 admis pour 165 contrats au CAER (43%) et 29 admis pour 80 contrats offerts pour le réservé (36%) !

Une certitude, une bonne partie des candidats recalés seront certainement sollicités à la rentrée pour boucher les trous. Là ils auront le niveau !

### Quelques résultats résumés dans le tableau suivant :

Concours - discipline	Nombre de contrats offerts	Nombre de candidats admis	Nbre admis/nbre contrats (en%)
CAER (sauf math-physique et biotechnologie, non publié à la date de rédaction de l'article)	1290	1141	88 %
Concours réservé	799	570	71 %
CAER capes histoire géographie	150	65	43 %
CAER PLP Lettres anglais	22	14	64 %
CAER capes Lettres classiques	10	7	70 %
Rés capes histoire géographie	80	29	36 %
Rés capes SES	15	7	47%
Rés capes mathématiques	70	34	49 %
Rés capes documentation	10	5	50 %
Rés capes physique chimie	30	19	63 %
Rés capes anglais	70	46	66 %
Rés capes éducation musicale	15	10	67 %
Rés capet éco gestion cogrh	7	1	14 %
Rés capet éco gestion marketing	10	5	50 %
Rés capet technologie	18	12	67 %
Rés plp éco gestion administration	9	3	33 %
Rés plp lettres histoire	24	14	58 %
Rés plp lettres anglais	14	7	50 %
Rés plp maths-physique	10	6	60 %
Rés plp STMS	10	6	60 %



Retrouvez sur notre site internet notre lettre ouverte sur la précarité et les concours...

C'est pourquoi la CGT Enseignement Privé revendique la titularisation de tous les personnels non titulaires qui sont sur des postes vacants et pérennes, sans condition de concours ni d'ancienneté.

Dès 2014, nous avons lancé un appel au Ministre de l'Education de l'époque dans un document intitulé « *Concours internes et réservés : la précarité organisée* » que vous pouvez retrouver sur notre site internet. Il n'a manifestement pas été entendu. La situation ne s'est pas améliorée. Alors nous en reproduisons la conclusion, à l'attention de JM Blanquer :

« *La CGT Enseignement Privé lance un appel solennel au Ministre de l'Education Nationale, mais aussi à tous nos collègues membres de jury. A chaque échelon, travaillons vraiment à la résorption de la précarité. Monsieur le Ministre, ouvrez autant de postes aux concours que de personnels précaires. Mesdames et Messieurs membres des jurys, jugez les candidats à l'aune de ce qu'est la réalité du métier d'enseignant, pas avec une calculette et un bâton au bout des doigts !* »

**Alexandre ROBUCHON**  
Bureau National

## La CGT a rencontré le nouveau ministre



**Reçue le vendredi 2 juin rue Grenelle au sein d'une délégation fédérale (FERC-CGT), la CGT-Enseignement privé a pu interroger le nouveau ministre sur ses orientations concernant l'Enseignement privé sous contrat.**

**Sans être dupe de la manœuvre électorale et sans rien en attendre, la CGT Enseignement Privé a néanmoins choisi de répondre favorablement à cette invitation pour porter auprès du ministère des revendications très importantes pour les enseignant.e.s des établissements privés.**

- A l'évocation des entorses à la Loi Debré admises par certains rectorats (Lille, Rennes...), J-M Blanquer a mis en avant sa formation initiale en Droit public pour garantir le respect des principes fondamentaux de laïcité. Nous voilà rassurés !
- En ce qui concerne les nouvelles modalités d'évaluation du PPCR qui prévoient une évaluation des enseignant.e.s – agents publics - par les chefs d'établissement – missionnés par l'évêque -, le Ministère répond qu'en cas de dérive, il faudra se saisir des procédures de contestation prévue par l'administration... Comme avant !
- Aucune remise en cause de la coexistence, inutile et dispendieuse, de deux systèmes de formation des enseignant.e.s (ESPE pour le public / ISFEC pour le privé, les deux étant financés par des fonds publics...). Un seul système de formation, public et gratuit pour tou-te-s suffirait.
- Rien non plus, en ce qui concerne une revalorisation des rémunérations, notamment des délégué.e.s auxiliaires payé.e.s actuellement à partir de 1 200 € par mois (lorsqu'ils sont à temps plein !).
- Enfin de nombreux autres points d'interrogation restent en suspens : régionalisation des lycées professionnels ? maintien du plan Sauvadet ? réforme des examens ?

## Première audience sans surprise...

Aussi, la CGT ne peut-elle croire aux déclarations de principe du Ministre sur son respect du dialogue social sans « injonction verticale » et sa « philosophie de soutien des personnels », que l'on devait nécessairement placer, lors de notre entretien, dans le contexte de la préparation des élections législatives. Le SNEIP-CGT garde en effet à l'esprit le contenu très économique-libéral de l'intervention de JM Blanquer lors du Congrès du SNCEEL\* de janvier 2017. Elle s'interroge également sur ses liens – et ceux de Christophe Kerrero, son directeur de cabinet - avec SOS Education, association proche de l'extrême droite et anti-avortement.

Plus que jamais nous devons rester vigilant.e.s et construire dès à présent le rapport de force indispensable pour contrer toutes les initiatives qui auraient pour objectif de casser encore davantage notre système scolaire en le rendant plus inégalitaire et en oubliant de regarder les vrais problèmes en face ! La CGT Enseignement Privé y tiendra toute sa place !

\* organisation professionnelle des chefs d'établissement de l'Enseignement catholique

**Pascale PICOL**  
Bureau National

Il n'aura pas fallu bien longtemps pour que les craintes de la CGT sur la politique du ministre Blanquer soient confirmées. La présentation de deux arrêtés au Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE) du jeudi 8 juin concernant les rythmes scolaires et la réforme du collège, en est l'illustration.

Malgré les appels du ministre aux syndicats pour travailler "dans la confiance", celui-ci décide de présenter deux textes, travaillés unilatéralement par son ministère et sans concertation, qui modifieront largement les conditions de travail des personnels et d'étude des élèves. Il applique ainsi la méthode du président Macron qui souhaite légiférer par ordonnances. Pour la CGT, cette méthode est inacceptable.

Les projets de textes démontrent la volonté du ministre d'exploser le cadre national de l'Éducation tout en maintenant l'architecture des réformes issues du quinquennat précédent. Ils valident ainsi les critiques de la CGT qui prévoyait cette dérive possible.

Ces deux textes ont été largement rejetés par le CSE. Alors : passage en force ?



## Négociations à la FNOGEC

# Pour la CGT, négocier, c'est proposer des avancées réelles pour les salarié-e-s !



Courant avril, la FNOGEC a annoncé par lettre recommandée qu'elle allait impulser trois séries de négociations à partir du 4 mai. Cette salve intervient après le 12 avril 2017, date officielle de la mise en œuvre de la nouvelle convention collective (CC) EPNL<sup>1</sup> qui en regroupe 9 dont celle des Personnels de l'Enseignement privé sous contrat appelée jusqu'ici la SEP2015<sup>2</sup>.

La CGT était donc représentée par deux délégations : SNEIP (enseignement privé) et SNPEFP (formateurs) et a d'ores et déjà participé aux premières négociations.

Programme imposé : classifications, « dialogue social » et NAO (négociations annuelles obligatoires). Trois thèmes à traiter au pas de course lors de 7 réunions entre le 12 mai et le 6 juillet. Pas d'opposition des syndicats majoritaires à ce calendrier.

**« Une fois de plus, pourtant, le danger de négocier hors sol est évident puisque ça ne laisse pas le temps de consulter sérieusement les salarié.es »**

Les 12, 22 et 30 mai, les réunions ont consisté à clore les négociations quinquennales sur les classifications commencées il y a plusieurs mois et suspendues par l'apparition soudaine de la CC EPNL. Qu'en dire ? D'abord, des difficultés pour obtenir de l'institution un bilan de la première série de réunions. Ensuite, des revendications très minimes de la part des 3 syndicats majoritaires (CFDT, CFTC et SPELC) : modification de certaines « fonctions » et ajouts de quelques points supplémentaires pour les premières strates afin d'atteindre... au moins le SMIC !

Les demandes des syndicats CGT-EP, FO et SUNDEP portaient sur une revalorisation globale du nombre de points par strate et une prise en compte réelle de l'ancienneté dans la rémunération. Vous devinez de quel côté les organisations patronales ont penché ? Sans être Madame Irma, il n'est pas étonnant qu'un syndicat obtienne peu lorsqu'il demande peu... alors, 3 syndicats ça aboutit à 3 fois

rien. Et ça permet à la FNOGEC de parler d'un « accord » des organisations syndicales dans son texte final - signé immédiatement par la CFDT, le SPELC, la CFTC et la CGC.

CGT, FO et SUNDEP n'ont obtenu aucune réponse à leurs propositions et refusent donc de s'associer à cette mascarade durant laquelle seuls ceux qui ne demandent rien sont entendus.

On continue ? 8 juin : négociations de trois heures sur le « dialogue social ». Vu que les 9 sections (CC) de la CC EPNL sont concernées, ça ne simplifie pas la communication. C'est donc la FNOGEC qui fait les questions et les réponses, avec l'aval garanti des 3 « grands » syndicats. Bilan de la réunion : le « dialogue social » passe par quelques « facilités » légales accordées aux négociateurs (1/2 journées de travail, hébergement et restauration). Et, la CPPN d'Interprétation est reportée à la rentrée 2017. Pourtant il s'agit de l'actualité essentielle : elle entraînera des décisions primordiales sur la transposition concrètes de la Loi Travail dans nos établissements. A suivre très très attentivement !

Enfin, les 29 juin, 5 et 6 juillet : trois dates pour les Négociations Annuelles Obligatoires nationales. Pour mémoire, l'an dernier elles avaient abouti concrètement à 0% d'augmentation de salaire ! Question calendrier, rien de très différent des années précédentes... sauf que cette fois, 8 autres conventions collectives sont concernées. Comment la communication entre nous et l'écoute de chacun.e sera-t-elle possible ? On vous tient au courant. D'ores et déjà, vous pouvez trouver sur notre site les documents de travail fournis par la FNOGEC.

**Groupe National OGE**  
ogec@cgt-ep.org

<sup>1</sup> EPNL : Enseignement privé « non lucratif » qui inclut aussi les adhérent.es du SNPEFP-CGT : Enseignement privé Hors contrat et Supérieur (FESIC, Universités catholiques ...)

<sup>2</sup> La SEP2015 devient donc Section 9 de la CC EPNL

## Passerelles entre l'Agricole et l'Education Nationale...

# Jeu de dupes pour une réforme inapplicable !

Le décret 2016-1021, attendu depuis des années, permet aux enseignants de l'agricole d'obtenir un contrat dans un établissement de l'Education Nationale. Une demande de la CGT que les personnels de l'agricole attendaient : enfin un mouvement élargi entre les deux Ministères serait possible !

**En pratique, les obstacles sont tels qu'en l'état, le décret est un miroir aux alouettes. Petit florilège :**

« Un enseignant de l'agricole en perte d'heures qui souhaite compléter son service ou obtenir un poste complet au MEN (en théorie le bénéficiaire « idéal » de ce nouveau décret), se heurte à de nombreuses difficultés, voire à des impossibilités pratiques »

**FAUX**

- Le décret n'a prévu **AUCUNE PRIORITE d'EMPLOI** puisqu'il a classé les agents de l'agricole en dernier après les pertes d'emploi, les mutations intra EN (Education Nationale), les lauréats de concours, les stagiaires... Ce qui serait tolérable pour des personnels en demande de mutation est inacceptable pour les collègues en perte d'heures ou d'emploi.
- **La possibilité de mouvement n'existe que pour les catégories 2 et 4** et les agents en catégorie 3 sont encore une fois victimes (techniquement le corps des AE est en extinction au MEN mais cela n'est pas un argument recevable).
- La note de service du mouvement indique explicitement que « *L'agent du MAAF qui souhaite présenter une candidature dans un des établissements privés sous contrat du MENESR doit prendre connaissance des modalités relatives à la mobilité des personnels enseignants du second degré auprès du rectorat dont relève l'établissement où il souhaite une affectation.* » mais **les officines syndicales qui vendent de la poudre aux yeux et la grande maison catholique de St Jacques ont dévoyé cette disposition** en invitant le passage par les Commissions Académiques de l'Emploi qui sont internes à



**Un prof est un prof. Cette illusion de mouvement est indigne des personnels !**

l'enseignement catholique. Le double mouvement de l'emploi à l'EN est une hérésie à la main de nos faux-employeurs. Les accords de l'emploi n'ont même pas été modifiés. Et quid aussi de l'obtention du pré-accord pour les établissements confessionnels du MEN ?

- **Les disciplines ne coïncident pas entre les deux ministères.** Comment un enseignant de français ou d'histoire pourra être admis en tant que PLP lettres histoire ? Nombres de disciplines du MAAF n'existent pas au MEN (Socioculturel, informatique, disciplines techniques professionnelles)
- Des compléments horaires seraient des solutions de bons sens dans bien des situations mais il conviendrait de débloquer **l'impossibilité d'avoir un contrat dans chacun des ministères** de tutelle. Cela est d'autant plus aberrant que de nombreux sites rassemblent des entités des deux ministères !
- **Les calendriers des instances CCM agricole et CCM Académique ne coïncident pas !** Une CCM agricole devrait être positionnée après la dernière CCMA et la Commission Nationale d'Affectation.
- **Les entrants (MEN -> MAAF)** ne sont connus qu'au niveau du bureau de gestion national et les candidatures ne peuvent pas être étudiées par les cellules emplois régionales (laïques et républicaines celles là !)

.../...

**Vous pensez que nous exagérons ?  
Un exemple concret !**

M<sup>me</sup> X est documentaliste dans un ensemble scolaire (MEN – MAAF) et intervient sur les deux sites. L'établissement agricole est en perte de poste et doit licencier. La documentaliste de l'établissement Education Nationale part en retraite. Un cas d'école, pensez-vous. Et bien non ! 3 personnes en mutation à l'Education Nationale sont prioritaires sur M<sup>me</sup> X qui, elle, peut préparer ses affaires... malgré ce beau décret !

Un chemin plus qu'instable entre l'Agricole et l'Education Nationale, malgré de belles promesses...

# « Pour l'école »

## La vision très libérale du SGEC\*

### Ce que propose la CGT, et ce que nous faisons concrètement :

- Nous conseillons fortement de passer les candidatures par les seules instances officielles : Rectorats et CCMA.
- Nous avons distribué un calendrier national des instances CCMA et des liens vers les rectorats.
- Nous avons interpellé l'administration dans chacune des cellules régionales de l'emploi

### Ce que VOUS pouvez faire

Faites nous remonter vos demandes et le suivi qui en a été fait !

### Ce que va faire ensuite la CGT

Nous allons interpellier officiellement les ministères, faire remonter des cas d'école et demander la réécriture de ce décret. L'avis du Conseil d'Etat sera demandé.

Nous allons rappeler à l'administration son devoir de réserve et son obligation de ne pas cautionner les petits arrangements entre amis du pseudo-mouvement catho.

Nos élus CCMA vont rappeler aux rectorats ce détestable état des lieux.

Nous allons demander le déblocage du double contrat (qui semble possible dans d'autres ministères)

**Contactez nos représentants « Agricole » et « Education Nationale » académie par académie !**

**Damien SMAGGHE**  
Groupe National Agricole

**Pour les élections présidentielles de 2017, Le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (\* SGEC) a diffusé « sa » contribution dans un fascicule d'une vingtaine de pages, largement diffusé dans les établissements et intitulé « Pour l'école ».**

La répétition de certains mots est révélatrice de la conception qu'il a de l'école; on retrouve ainsi les termes de *souplesse* (5 fois), *flexibilité* (2 fois), *autonomie* (9 fois), *performance* (4 fois) ou *spécifique* (10 fois).

Les idées sont simples : il faut **confier la pleine responsabilité de l'établissement au chef d'établissement** ! Le rôle de l'État devrait être réduit aux programmes et à l'organisation du système éducatif. Exit les cadres réglementaires trop contraignants, il faut pouvoir favoriser les nouvelles pratiques, l'innovation et l'expérimentation... En demandant l'avis des intéressés ? Les obligations réglementaires de service ? A redéfinir ! Ouvrant la porte à tout et n'importe quoi... notamment les cours de 45 minutes ou l'annualisation...

Pour les financements, **débuter le parcours de la formation à 3 ans en abaissant l'âge de l'obligation scolaire**. Surprenant quand on sait, selon une note de la DEEP de juin 2014, que la quasi-totalité des enfants sont déjà scolarisés à 3 ans. Sauf que le financement n'est obligatoire, lui, qu'à partir de 6 ans... une histoire d'argent en somme. Car des moyens, le SGEC en réclame. En oubliant que par exemple, pour 2017, le forfait d'externat a augmenté de 3 % quand le nombre d'élèves, lui, n'augmente que de 1 %.

Enfin, la main sur le coeur, le SGEC souhaite donner **aux établissements privés les moyens concrets pour atteindre les objectifs de mixité scolaire et sociale** et qu'il y ait, entre le public et le privé, **une équité réelle de rémunération des enseignants, notamment des suppléants**. L'enseignement catholique se lancera-t-il dans une croisade contre la précarité des enseignants ? Qu'en pensent les personnels OGEC, manifestement pas concerné-e-s alors que l'enseignement privé a les mains libres sur ce sujet ?



Bref le projet défendu par le SGEC est très différent que celui que porte la CGT. Il n'a d'autre finalité que de développer les inégalités et la concurrence entre établissements. Ce qui est inquiétant, c'est que ces propos coïncident avec ceux du nouveau ministre...

La CGT sera là pour défendre les valeurs auxquelles nous sommes attachés : égalité, justice sociale, émancipation collective, humanisme !

# NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60\*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES  
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS  
L'ACCOMPAGNEMENT  
DES NÉGOCIATEURS

## Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**  
catherine.jousse@humanis.com

[humanis.com](https://www.humanis.com)