Enseignement Privé la cgt ÉDUC' ACTION

TRAIT D'UNION

Le journal des Personnels CGT de l'Enseignement Privé

www.cgt-ep.org

ÉDITO

Une mobilisation sur tous les fronts….

Charlotte MATYJA
Bureau National

Ah, l'automne, ses feuilles mortes et … ses pelletées de réunions sur la réforme de l'Education nationale et de l'Enseignement Supérieur.
Mission n°1 du gouvernement : trouver une orientation PostBac pour les élèves recensés il y a plus de 15 ans et qui arrivent – soudainement ! – dans les filières du Supérieur. La crise APB de l'été dernier a certes laissé des milliers de Bacheliers sur le carreau, mais qu'est ce qu'impliqueront - sur nos métiers et l'orientation des jeunes - les solutions prônées par le gouvernement ?

D'un côté, année après année, on a subi les suppressions de postes de conseillers d'orientation et de CIO. De l'autre, une – soudaine – brillante idée : on va mettre deux professeurs principaux au lieu d'un pour l'orientation en Terminale ! Passons sur le fait qu'ils vont devoir se familiariser en un temps record avec les modalités du « parcours – avenir ». Plus grave, une logique de sélection s'installe par le biais d'un nouvel outil de tri : les « attendus ». Une conséquence directe en découle : l'accès aux études supérieures pour les bacheliers technologiques et professionnels va être de plus en plus difficile. Enfin se profile en toile de fond à moyens termes, la disparition du niveau bac+2 dans le cadre d'une « harmonisation européenne » (à l'instar de la transformation en L3 des BTS dans le domaine des arts et du design). Tout cela fait rêver !
Mission n°2 dite « Mathiot ». Elle consiste à rencontrer les organisations syndicales au-tour de « la réforme du bac général et technologique » puis à remettre deux rapports : un en décembre, l'autre en janvier. Bien loin d'une réflexion approfondie sur le rôle du lycée et ses objectifs pour la jeunesse, cette énième « réforme du lycée » veille surtout à faire des économies sur le dos des personnels. Les arrêtés fixant le nombre de contrats offerts aux concours 2018 du public et du privé sont à resituer dans cette optique : au prétexte que tous les postes n'ont pas été pourvus à la session 2017, leur nombre est très significativement diminué ! Stabilité pour le CAER mais -20 % pour le Cafep, -25 % pour le réservé. Ça en dit long sur la vision du 2nd degré que portent nos dirigeants...
Nouveautés –soudaines aussi– côté personnels OGEC. Nouvelle convention collective en juillet et nouveau calcul (arbitraire) de la représentativité en novembre. Les personnels sont amenés à subir un déni de démocratie : CGT, Solidaires, FO et CGC sont brutalement exclues des discussions nationales pour le plus grand plaisir du collège employeur et de ses alliés syndicaux. Ces derniers devraient pourtant se méfier : chercher à tout prix à nous écarter du champ de la négociation illustre clairement que nos revendications, légitimes, dérangent. Il n'y a qu'à se rappeler du rôle central joué par la CGT lors des NAO de juillet 2017.

Dans ce contexte de décisions abruptes et régressives : nous devons une fois de plus rester vigilant·e·s, ne pas nous laisser instrumentaliser, poursuivre notre travail de terrain et être force de proposition pour une école véritablement émancipatrice, proposant des formations de qualité accessibles à tou·te·s !

Questionnaire 1er degré
Les enseignant·e·s ont pris la parole ! 2

Etablissements
Quand l'enseignement catholique répond à la souffrance par le mépris... 4

Externalisation des services : ni utile, ni efficace ! 6

Enseignement spécialisé
Droits bafoués en cas de maladie ou d'accident du travail 7

Méthodes de gestion
Privatisation - le cas d'EPIN 8

Enseignant·e·s : constat cinglant, remède libéral 9

Agricole - intégration
Certaines luttes méritent de perdre 10

Protection des personnels
Sorties scolaires : responsabilité des enseignant·e·s 12

PPCR
Rendez-vous de carrière : êtes-vous concerné·e ? 15

Représentativité
La FNOGEC et sa drôle de vision du dialogue social 16

Organisation
Des chefs à la lisière de la loi 18

Carrière
Temps partiel ou incomplet ? 19

CGT Enseignement Privé
263 rue de Paris - Case 544 93515 Montreuil Cedex
Tel : 01 42 26 55 20 - Courriel : contact@cgt-ep.org

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

la cgt Une force à vos côtés

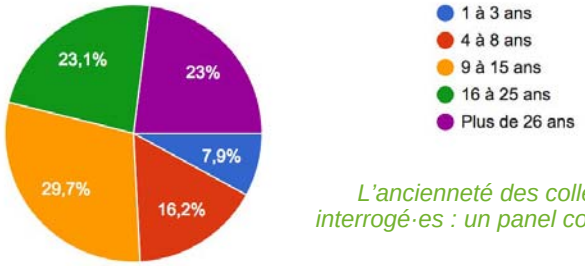
Décembre 2017

Les enseignant·e·s du 1er degré ont pris la parole !

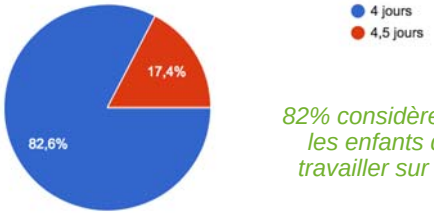
584 enseignant·e·s du 1er degré ont répondu à notre enquête...

Les réponses formulées par les professeurs des écoles sont un reflet fidèle de l'ensemble de la population enseignante : leur représentation correspond à la répartition nationale tant en termes de taille d'écoles que d'ancienneté des personnels ou de répartition femmes-hommes (90,4% des femmes ont répondu).

Sans surprise, 95% des collègues enseignent dans des classes **« sous contrat d'association »**.



L'ancienneté des collègues interrogé·es : un panel complet



82% considèrent que les enfants doivent travailler sur 4 jours

Travail sur 4 jours… mais insatisfactions sur les TAP (temps d'activités périscolaires)

80% des collègues interrogé·e·s enseignent sur un rythme de 4 jours et 82% y sont favorables.

En revanche, les TAP sont jugés insatisfaisants puisque 80% des sondés attribuent une note entre 1 et 5 sur 10. 30% des collègues mettent même la note minimale de 1/10 !

Ce n'est pas étonnant : ces temps sont très régulièrement confiés à des personnels OGEC déjà extrêmement sollicités et sans les doter de moyens supplémentaires ni d'une formation adéquate.

On peut s'interroger sur la mise en œuvre des TAP, mais surtout sur leur utilité pour les enfants si ce n'est d'être une garderie pour les parents à moindre frais…

Des demandes prioritaires !

Hétérogénéité des élèves

L'hétérogénéité croissante des élèves et l'augmentation constante des effectifs ne favorisent pas de bonnes conditions de travail ni d'apprentissages. Les effectifs des classes sont la plus grande préoccupation des professeurs. Nous devons réduire ces effectifs par classe, et trouver d'autres modes d'organisation pour soulager les personnels dans les moments les plus critiques de la semaine ou de la journée.

Salaire des enseignant·e·s

Seconde préoccupation des collègues : le salaire. Il reste beaucoup trop faible pour les enseignant·e·s du 1er degré. Et ne parlons même pas des maîtres suppléant·e·s ! Le PPCR est un miroir aux alouettes et n'a pas réellement amélioré la situation. Il est urgent d'apporter des réponses concrètes.
La CGT demande une augmentation immédiate, pour tou·te·s, de 400 euros par mois.

Calendrier scolaire

45% ont des difficultés avec l'équilibre du calendrier (le découpage des périodes) et 48% souhaiteraient le voir modifier pour un meilleur équilibre.

Effectivement, il est difficile de jongler entre des périodes qui s'étalent entre 6 et 12 semaines. Les enseignants doivent faire face à des élèves fatigués et de moins en moins motivés.

Un statut pour les ASEM

95,6% des collègues interrogé·e·s demandent une reconnaissance pour les ASEM et un statut équivalent à leurs homologues du public. La solidarité avec nos plus proches collègues au quotidien est palpable.

Trop d'élèves, trop d'hétérogénéité, manque de formation : des attentes fortes pour soulager les enseignant·e·s

73% des professeurs des écoles revendiquent une baisse du nombre d'élèves par classe.
50% d'entre eux sont en difficulté face à l'hétérogénéité de leurs élèves.

Par ailleurs, plus de 71% pointent un manque de formation continue tout au long de leur carrière.

Concernant le besoin en formation, la DIFOR (rectorat) doit reprendre la main et imposer la mise en œuvre de formations actuellement déléguées à FORMIRIS. Des formations proposées aux enseignant·e·s du public ne nous sont pas accessibles et ce n'est pas normal.

Les exigences professionnelles auxquelles les enseignant·e·s doivent faire face sont grandissantes et multiples, que nous exercions dans le public ou dans le privé : il faut satisfaire aux exigences ministérielles (LSU, cycles ou nouveaux programmes), tout en gérant les angoisses et les questions des familles qui sont sous la pression des attendus de notre société !

Le besoin de formations de qualité est très fort.

LSU et évaluations : des craintes partagées

Le LSU et l'évaluation des élèves sont deux points majeurs qui préoccupent nos collègues.

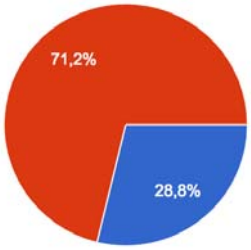
En effet, le LSU devrait être un outil d'harmonisation des pratiques mais il n'en est rien ! Le LSU est un outil de suivi de l'élève trop succinct et qui n'est pas le reflet des acquis de nos élèves. De plus, il est difficilement compréhensible pour les parents.

Il n'est pas rare que les professeurs des écoles se dotent d'autres outils, ce qui représente un double travail qui empiète largement sur le temps personnel.

Lassitude et manque d'informations

Les attentes institutionnelles et ministérielles ne font que croître mais nos salaires, eux, n'augmentent guère. La polyvalence qu'exige notre métier et les multiples compétences que nous déployons ne sont pas reconnues par le ministère. Concernant les droits et les obligations, on peut constater qu'une courte majorité se dit être au fait des obligations de service. En revanche, le NON emporte une large majorité en ce qui concerne la connaissance de nos droits.

Et que dire du PPCR mis en place à cette rentrée ? Nos collègues ne connaissent pas leurs droits et sont pour la plupart bien étrangers à ce nouveau mode d'évaluation de carrière.



A votre avis, la formation des enseignant·e·s du 1er degré tout au long de la carrière est-elle :

- Régulière et c'est bien ainsi
- Insuffisante, elle devrait être développée

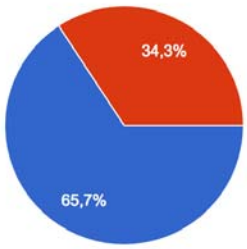
Obligations de service et temps de réunion

Les obligations de services des enseignants du 1er degré sont grandissantes et les temps de réunion sont pointés du doigt. Ils sont pour 66% trop importants, sans compter les temps de surveillances récurrents pour 88.7% des professeurs interrogés.

A ces temps de concertation et de réunion, il faut aussi ajouter les surveillances de cour, de cantine ou d'étude surveillée. Se cumule encore bien souvent d'autres temps pour trouver des financements qui permettront de mener à bien un projet particulier.

Nous pourrions aussi comptabiliser les heures passées avec les familles qui dépassent très largement le quota qui leur est alloué dans les 108h.

Toutes ces heures-là sont du bénévolat !



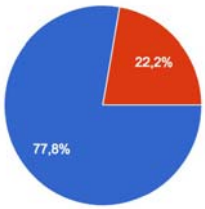
- Oui
- Non

Estimez-vous que les réunions occupent une place trop importante en dehors de votre temps de classe ?

Le cas particulier de la 28ème heure...

75% des professeurs des écoles l'effectuent parmi les enseignants. Pour 78% d'entre eux, elle est imposée par le chef d'établissement. C'est inacceptable. 63% des collègues ignorent que la 28ème heure relève du volontariat. Bref, vous n'êtes pas obligé·e de donner ce temps !

- Imposée
- Choisie



Malgré ces constats globalement sévères, les enseignant·e·s du 1er degré gardent le moral et 70% déclarent se « sentir bien » dans leur école.
Lorsque l'on a la chance de faire partie d'une équipe enseignante soudée, il est plus facile de relativiser les difficultés du quotidien. C'est une force et la CGT travaille au quotidien pour améliorer les conditions de travail des collègues du 1er degré. Néanmoins, nous pouvons noter que les professeurs des écoles doivent être polyvalents à souhait. On peut légitimement se demander combien d'entre nous se voient terminer leur carrière dans l'enseignement si aucun effort n'est fait rapidement en terme de formation et de salaire !

« L'Evangile, au fond, c'est bon pour les enfants du catéchisme. Mais de là à le mettre en pratique… »

Quand l'Enseignement Catholique répond à la souffrance par le mépris...

Dans le numéro de décembre 2016 du Trait d'Union, voilà maintenant un an, les camarades du Bureau Régional Académique de Lille ont relaté la lutte des collègues de l'Institution Saint Michel de Solesmes, établissement privé catholique regroupant collège et lycée, situé dans le diocèse de Cambrai, dans le département du Nord.

A la rentrée 2013, un nouveau chef d'établissement s'installe aux commandes. Très vite, cette directrice met en place un « management » autoritaire et brutal qui engendre dans le personnel un malaise général et une profonde souffrance au travail.

D'abord sidérés, les personnels alertent les autorités diocésaines. Celles-ci non seulement font la sourde oreille mais apportent clairement leur soutien à la politique de la nouvelle direction. Devant une telle indifférence, les sections syndicales CFDT et CGT appellent en juin 2016 les personnels à se mettre en grève avec un piquet de grève devant l'établissement afin de dire non aux menaces, au harcèlement, aux pressions, aux intimidations, à la diffamation.

Mais en dépit de ce mal-être flagrant, le Directeur diocésain et l'Evêque se sont obstinés à nier la réalité et à soutenir leur protégée.

Ainsi, la politique de sape de la direction s'est poursuivie faisant disparaître de nombreuses options comme par exemple en lycée sciences et laboratoire ou arts plastiques et visuels, ce qui a entraîné la perte de la moitié de l'horaire d'une collègue d'arts plastiques, par ailleurs responsable de la section CGT. Bien sûr, cela n'est qu'un pur hasard, toute ressemblance avec de la répression syndicale est purement fortuite... !

Les arrêts maladie pour syndrome dépressif ou burn-out se sont multipliés, plus de 1135 jours depuis la rentrée 2016-2017 ! Nombreux sont les personnels à avoir contacté, selon leur statut, la médecine du rectorat ou l'inspection du travail. Pour se donner bonne conscience, la direction a fait appel aux services d'une société chargée d'enquêter sur les risques psycho-professionnels. Les résultats de l'enquête sont conformes aux souhaits de la direction : la majorité des sondés sont contents de travailler à Saint Michel...Ces résultats dignes d'une dictature ne laissent aucun doute sur les conditions de réalisation du sondage. L'ordre règne à Saint Michel !

Pourtant, un seuil dans le mal-être au travail a été franchi le 04 octobre 2017. Un membre du personnel d'entretien a tenté de mettre fin à ses jours dans l'enceinte de l'établissement.

Aussi, le 10 octobre, lors de la journée de mobilisation nationale pour la défense du service public et contre la casse du Code du travail, un rassemblement a été organisé devant la Direction diocésaine à l'appel de l'Union locale CGT de Cambrai en solidarité avec les personnels de l'Institution Saint Michel de Solesmes. De nombreux camarades du SNEIP-CGT sont également venus de toute l'Académie pour soutenir leurs collègues.

Toutefois, la direction de l'établissement, ne reculant devant aucune manœuvre, avait organisé une contre manifestation avec la complicité de la CFTC et des autorités diocésaines. Parmi les soutiens (spontanés...) de la directrice, il y avait une majorité de membres du Conseil de direction et du Conseil de pastorale ainsi que les 3 membres du CHSCT, sans oublier 3 salariés du diocèse dont le Vicaire général représentant de l'Evêque. On a su depuis que les contre-grévistes ont rattrapé leurs heures de cours...Sans commentaire !

Après avoir traversé les rangs hostiles des pro-direction, essuyant insultes, crachats et bousculades, une délégation syndicale conduite par nos camarades du Bureau Régional Académique a été reçue par le Directeur diocésain chaperonné par le Vicaire général. Comme d'habitude, ils se sont obstinés dans leur soutien aveugle à la directrice de Saint Michel répondant ainsi à la souffrance la plus criante par l'indifférence et le mépris. On a vraiment le sens de l'humain dans l'Enseignement Catholique !

L'Evangile, au fond, c'est bon pour les enfants du catéchisme, mais de là à le mettre en pratique...

Le jour où dans toute la France, à l'appel de la CGT, les salariés du public et du privé manifestaient contre le Président des riches, les moutons bêlants soumis aux autorités de l'Enseignement Catholique manifestaient pour défendre une école qui devient de plus en plus l'école des riches, de l'entre-soi et de l'égoïsme social, à mille lieues de sa mission de service public qu'elle oublie trop souvent.

« *Il faudra que les salariés de Saint Michel soient en capacité de créer un rapport de force leur permettant de se faire entendre de l'Enseignement Catholique* » C'est ce qu'écrivaient nos camarades dans notre numéro de décembre 2016. Malheureusement, ce rapport de force n'a pu être établi malgré l'augmentation du nombre d'adhérents de la section CGT. Il faut dire que certains auraient beaucoup à perdre à manquer de "loyauté" envers la direction : chez le personnel OGEC et les ATE dont l'emploi est précarisé, chez les professeurs titulaires à qui on offre au choix ou tout à la fois, un emploi du temps sur mesure, des heures supplémentaires, les meilleures classes, des indemnités de professeur principal, un poste dans l'équipe de direction, sans oublier les fameuses indemnités pour mission particulière dont dispose à discrétion le chef d'établissement. La servilité du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène à la sécurité et aux conditions de travail (CHSCT), où la CFTC domine, lui est acquise également. La CGT dispose d'une élue au CE mais tout est fait pour l'empêcher de mener à bien sa mission (questions et courriers sans réponse, accès limité et sous surveillance au cahier de délégation unique du personnel (DUP - ou plutôt de dupes - etc...).

Le fonctionnement de cette instance est une injure constante aux règles les plus élémentaires du droit et de la démocratie. Enfin, le soutien de l'OGEC et de l'APEL à la directrice lorsqu'elle bafoue le droit est caricatural : les présidents des deux associations mettant systématiquement en cause l'exercice du droit de grève en envoyant sur les boîtes mail des parents d'élèves des messages de soutien à la direction et de dénigrement des enseignants en lutte pour la défense de leurs droits et de leur dignité. Sans doute, à la suite de Macron, la direction considère-t-elle les élus syndicaux comme des fainéants... . Il est vrai que dans l'Enseignement Catholique, on aime les enseignants serviles qui ne font surtout pas de bruit et qui ne revendiquent pas. Et puis, comme le répètent à qui veut l'entendre le Directeur diocésain et sa chère directrice, « Si vous n'êtes pas contents, vous n'avez qu'à partir ». Autrement dit, « Saint Michel, tu l'aimes ou tu le quittes ! » Cela rappelle fâcheusement un certain slogan...

« Il est inquiétant de constater que l'Institution catholique cautionne les pratiques autoritaires d'une direction »

Il est inquiétant de constater que l'Institution catholique cautionne les pratiques autoritaires d'une direction qui, pour se défendre, discrédite systématiquement les enseignants qui ont le courage de dénoncer de telles dérives.

Cette école là peut-elle encore prétendre former des citoyens ?

Mérite-t-elle la confiance et l'argent de la Nation ?

CGT Enseignement privé
Académie de Lille

Prud'hommes : une nouvelle pirouette

Nos camarades des Hauts de France sont engagés dans plusieurs dossiers juridiques.

Sur Hazebrouck, la CGT Enseignement Privé conteste devant les prud'hommes le licenciement de plusieurs salarié·es OGEC.

Fin novembre, l'avocate de la partie adverse a utilisé comme moyen de défense que notre défenseure syndicale « n'était pas inscrite comme défenseur syndical sur les listes des Hauts de France », et ne pouvait donc pas plaider.

Une récente décision du Conseil d'Etat, la plus haute juridiction administrative, est pourtant très claire sur le sujet. Les défenseur syndicaux peuvent intervenir sur l'ensemble du territoire.

Pas grave : le Conseil des Prud'hommes a retenu l'argumentation de la défense… et classé l'affaire.
Le syndicat va interpeller la Cour d'Appel et le président du Conseil des Prud'hommes, tout en poursuivant la défense de nos camarades.

Externalisation des services : ni utile, ni efficace !

De nombreux établissements font appel à des sociétés extérieures, privées, pour remplacer le personnel OGEC sur diverses missions (ménage, restauration, entretien des bâtiments…). C'est l'externalisation. Ces changements ne sont bien souvent ni utiles, ni rentables. Alors pourquoi ? Exemple au Lycée et Collège Oratoire Ste Marie à Auch...

Suite au non renouvellement des contrats aidés par le gouvernement, les élus SNEIP-CGT du lycée et collège Oratoire Ste Marie ont posé la question suivante dans le cahier de la DUP (Délégation Unique du Personnel) :

Quelle solution la direction envisage-t-elle pour palier la carence de personnels dûe au non renouvellement des contrats aidés ?

Le 11 septembre en réunion de la DUP la réponse à cette question a été apportée, mais elle n'est malheureusement pas au goût des représentant·es SNEIP-CGT Oratoire Ste Marie : « *Sur le site du collège, le service ménage va être externalisé* ».

La réponse a été fracassante pour les élu·es CGT, qui s'y sont farouchement opposé·e·s. Surtout que celle-ci, d'après la direction serait une opération financière « blanche ». Si elle ne coûte ni ne rapporte rien à l'établissement, quel intérêt ?

Mais cette opération n'est pas « blanche » concernant les conditions de travail. Nous savons déjà que les prestataires devront effectuer la même charge de travail en moins de temps (56 heures étaient affectées aux personnels OGEC, 40 heures le seront pour le sous-traitant). La qualité du travail va être, de fait, impactée ainsi que la qualité de l'accueil des élèves. C'est Inadmissible pour la CGT de l'Oratoire Ste Marie.

Il est également regrettable que les représentants du personnel n'aient pas été informés ni consultés sur ces mesures alors même que la loi l'exige. Cela dénonce la qualité du dialogue social au sein de l'établissement.

La question qui se pose maintenant, c'est de savoir jusqu'où va aller l'externalisation ?

Nous ne sommes pas dupes, s'il n'y a aucun avantage économique pour l'établissement dans cette externalisation (ce qui reste à prouver, voir encadré), nous savons qu'en revanche, il y en a bien un au niveau des obligations sociales qu'un employeur doit à ses salarié·es. A partir de là, la casse sociale est ouverte.

Nous ne voulons pas de dumping social dans notre établissement, ni de mise en concurrence entre les salarié·es OGEC et le sous-traitant. Nous devons veiller à ce que tou·te·s les salarié·e·s évoluent dans des conditions de travail respectables, c'est pour cela que le SNEIP-CGT s'oppose fermement à l'externalisation du travail.

Pascal BOSCHET
Académie de Toulouse

Vous avez dit rentable ?

Promis juré craché : l'externalisation ne coûtera pas un centime de plus à l'établissement. Et tant pis si ces déclarations d'intention sont bien contradictoires avec la volonté des grands groupes spécialisés comme Sodexo ou Scolarest de faire de gros profits.

Dans les faits, la réalité est tout autre. Bien souvent, en année pleine après l'externalisation du ménage, le surcoût pour les établissements se chiffre en dizaines de milliers d'euros. Vous voulez vérifier ? Consultez le bilan financier de votre établissement, dont doivent disposer les élu·e·s du comité d'entreprise. Et étudiez bien l'augmentation des « services extérieurs »...

Enseignants des établissements médico-sociaux sous contrat simple :

des droits bafoués en cas de maladie ou d'accident du travail !

La CGT Enseignement Privé a mené une enquête auprès des enseignant·e·s des IME-ITEP (et assimilés) sur la question de la prévoyance des enseignant·e·s.

De nombreux collègues pensent ne pas bénéficier d'une complémentaire santé (prévoyance) alors qu'elle est obligatoire ! D'autres ont des jours de carence alors qu'ils sont maîtres agréés !
Dans certains cas et plus particulièrement pour les enseignants suppléants, on leur refuse le paiement des indemnités complémentaires et cela même en cas d'accident du travail !

Ce qu'il faut savoir pour faire respecter vos droits :

- Les enseignant·e·s des établissements médico-sociaux sous contrat simple cotisent à hauteur de 0,2% pour la prévoyance. Cette cotisation est prélevée directement sur le salaire et apparaît sur la fiche de paye.

- Les maîtres agréé·e·s doivent être pris en plein traitement par l'Education Nationale et sans jour de carence en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail.

- Les enseignant·e·s suppléant·e·s ont les 3 jours de carence. Ils perçoivent les indemnités journalières (IJSS) et la prévoyance doit leur verser les indemnités de prévoyance complémentaires. Le dossier et la demande doivent être faits par l'employeur.

Textes de référence :

Pour le plein traitement :

L'article 31 de la loi du 20 décembre 2004 : application aux maîtres et documentalistes de l'enseignement privé, contractuels ou agréés, à titre définitif ou provisoire, des règles du régime spécial des fonctionnaires (RSF) pour les risques maladie, maternité, invalidité et décès, seul le risque vieillesse restant couvert par le régime général de la sécurité sociale (RGSS).

En revanche, les suppléants et maîtres délégués ne sont pas concernés par cette réforme et demeurent soumis aux règles et procédures actuellement en vigueur. Vous continuerez donc à gérer ces personnels comme vous le faites aujourd'hui et, en particulier, vous veillerez à récupérer les indemnités journalières (IJSS) qu'ils continueront de percevoir en cas de maladie.

Pour la prévoyance :

Un régime de prévoyance obligatoire au niveau national, garantissant les risques incapacité, invalidité et décès aux personnels enseignants et de documentation rémunérés par l'État et exerçant dans les établissements d'enseignement privés liés à l'État par contrat et dépendants des ministères chargés de l'éducation et de l'agriculture a été instauré par l'accord du 16 septembre 2005, modifié en date du 28 juin 2012.
[…l'adhésion obligatoire des établissements à un contrat de garanties collectives, souscrit dans le cadre de la Commission Nationale de Suivi de la présente convention de prévoyance (CNSP) auprès de l'un des organismes assureurs désignés conformément à l'article 6, sur la base d'une formule contractuelle unique.]

Respecter les règles

Sur ce sujet-là comme sur d'autres, la CGT Enseignement Privé a pris la mesure des difficultés rencontrées dans les IME-ITEP. Le groupe de travail spécifique mis en place regroupe plus de 130 collègues qui enseignent dans ces structures spécialisées. Il est indispensable de faire remonter tous les dysfonctionnements, afin d'améliorer le statut et les conditions de travail de tous les personnels des IME-ITEP.

Pour rappel, une seule adresse : ime-itep@cgt-ep.org

Privatisation rampante de l'Éducation Nationale : le cas d'Epin

Peut-on vendre un contrat d'association avec l'Etat comme on peut céder une licence de taxi ou bien une pharmacie ? C'est la question que nous avons posé en juin dernier à la fin de la dernière réunion consultative mixte au rectorat de Créteil.

Nous venions en effet d'apprendre, par le biais de nos élus sur place, que des repreneurs, sous le nom « groupe-france-education », organisés sous forme de société en nom collectif (SNC) venaient de racheter l'établissement privé laïc d'Epin à Vitry sur Seine.

Ces plutôt jeunes repreneurs, parmi lesquels trois ont déjà les palmes académiques (!), ont pour ambition de créer un « *grand groupe national dans l'éd*ucation ».

Parmi eux, on trouve un ancien collaborateur au cabinet de Luc Chatel, un spécialiste du portage salarial ou encore des financiers. Quelle sera la stratégie retenue ? Faire jouer l'effet de levier, le fameux LBO.... mais avec des fonds publics ?

« Ce mécanisme vise à emprunter puis à assurer une forte rentabilité et dégager des liquidités pour pouvoir rembourser les fonds investis »

Ce mécanisme déjà très prisé par le patron de SFR, Patrick Drahi, vise à emprunter (il n'est pas certain que les repreneurs aient investi dans l'école beaucoup de fonds propres) puis à assurer une forte rentabilité, à assurer des liquidités pour pouvoir rembourser les fonds investis. Comment « dégager rapidement du cash » ? Premièrement en sous investissant, puis en mettant une pression à la baisse sur la masse salariale et en en demandant toujours plus aux enseignants, payés par le trésor public.
Voilà pour les dépenses.

Et pour faire augmenter les recettes, il s'agira d'accueillir davantage d'élèves, d'augmenter les tarifs (beaucoup de parents dans le secteur de Vitry sur Seine sont prêts à payer plus cher pour éviter la mixité sociale, vive le yield management !) et d'essayer d'obtenir encore plus de subventions publiques… ce qui aura inévitablement des répercussions négatives sur les conditions de travail des élèves et des personnels.

Environ 85 % du budget des établissements privés sous contrat, si l'on intègre la masse salariale des enseignants, provient de fonds publics. Nous pensions naïvement que pour avoir un contrat d'association avec l'État, il fallait justement avoir un statut d'association loi 1901, sans but lucratif. Apparemment pas. On peut même se distribuer des dividendes avec de l'argent public, comme cela s'est fait à Epin depuis des années d'ailleurs.

Malgré les scandales, malgré deux enquêtes financières de la direction générale des finances publiques, une double comptabilité, des conditions de sécurité laissant à désirer, l'école et le contrat d'association ont pu facilement être cédés au printemps dernier. Dans quelle transparence ?

Au fait, quelle a été la réponse du rectorat ? Il n'était pas au courant de la vente, on le leur a donc appris.

Apparemment, il est parfaitement légal, pour un établissement privé sous contrat, d'avoir un statut de société en nom collectif ou de société par actions simplifiées. C'est aussi le cas d'au moins un autre établissement de l'académie de Créteil, et cela concerne aussi des établissements de l'académie de Paris. C'est dommage, comme d'habitude, nous n'étions pas au courant de la vente. Qui sait, peut être aurions-nous également pu nous porter acquéreurs...

Laurent FASSOT
Académie de Créteil

« Gérer les enseignants autrement »

A constat cinglant, remède libéral !

Le 4 octobre dernier, la Cour des Comptes (CC) a publié son rapport annuel intitulé « Gérer les enseignants. Une réforme qui reste à faire ».

La Cour des Comptes fait le constat qu'en comparaison à d'autres pays, le système français montre « *des déficiences en terme de performance et d'équité* », pour une dépense moyenne dans l'éducation équivalente à celle des autres pays de l'OCDE (5,2 % du PIB), soit un budget de 68,4 Md€.

Le bilan de ce rapport, sans réelles surprises, aux résonances très libérales, se conclut par 13 recommandations qui pour la plupart avaient déjà été faites dans un rapport remis en 2013.

Ainsi, la Cour des Comptes fustige « *l'immobilisme* » et la « *rigidité* » dans l'Education Nationale et regrette que sur la période 2012-2017, « *marquée par une revalorisation salariale significative » (sic)*, l'État n'ait pas mis à profit cet effort budgétaire pour procéder à des réformes structurelles.

En particulier, pour la Cour des Comptes, si les salaires augmentent, il doit y avoir des contreparties et donc le temps de travail doit augmenter et les missions être redéfinies.

La Cour des Comptes se préoccupe particulièrement du problème des absences de courtes durées, qui ne sont pas assez remplacées du fait de la grande difficulté pour trouver des remplaçants sur des périodes brèves. Bizarre : elle ne s'interroge pas sur l'impact de la faiblesse de la rémunération des maîtres délégués sur cet état de fait !

Par ailleurs, elle pointe des pertes d'heures de cours en fin d'année (examens) ou lors de période de stage en LP. LA solution est donc celle de l'annualisation du temps de travail, bloquée actuellement par une définition hebdomadaire de nos Obligations Réglementaires de Service (ORS), pas assez souple et « *révélateur d'une rigidité de gestion* ». Cette solution miracle permettrait donc de pallier, selon la Cour, la perte de nombreuses heures de cours. Ou de faire des économies sur le dos des enseignants...
D'ailleurs, au sujet de ces absences, la première recommandation consiste à compléter la liste des missions liées au service d'enseignement du 2nd degré en y intégrant le remplacement et la formation continue !

Une autre piste suggérée est celle du développement de la bivalence et un encouragement pour les enseignants à opter pour deux disciplines.

Quant aux directeurs d'écoles et chefs d'établissement, il s'agirait de leur donner plus de responsabilités, notamment au sujet du recrutement pour la constitution des équipes. La Cour des Comptes tend même à pousser plus loin, observant que ceux-ci n'ont pas de « réel » pouvoir sur les enseignants...

Enfin, parmi d'autres questions, la Cour des Comptes s'interroge sur un système d'évaluation des enseignants qui n'intègre pas de paramètres liés aux résultats des élèves...

Ce rapport constitue donc une nouvelle attaque contre les enseignant-e-s (qui ont vu leur pouvoir d'achat régresser ces 15 dernières années) avec pour seul objectif la rentabilité d'un système au détriment de la qualité, faisant passer les personnels pour des privilégiés, et méprisant leur implication quotidienne. Le tout, bien évidemment, en se détournant des vraies questions comme celle de l'attractivité du métier !

La bataille des consciences, c'est de répéter les mêmes choses jusqu'à ce qu'elles paraissent devenir une évidence pour certains. Nous ne nous laisserons pas prendre au piège !

Alexandre ROBUCHON
Bureau National

Pour son étude, la Cour des Comptes a limité ses investigations à la gestion des enseignants du secteur public, au prétexte que si les Obligations Réglementaires de Service sont les mêmes, *« il existe en revanche plusieurs spécificités dans l'enseignement privé »* et de citer notamment un système de formation propre, une plus grande autonomie des chefs d'établissement dans le recrutement et l'organisation du travail…

Il n'en demeure pas moins que les textes applicables aux enseignant·e·s du public sont transposés au privé pour tout ce qui relève de nos « *conditions d'activité* » et nos « *obligations de service* ». Nous sommes donc pleinement concerné·e·s !

« Tous les partenaires institutionnels ont été rencontrés et quel que soit l'acteur, l'accueil est unanime : notre projet est reconnu comme un projet de territoire cohérent et pertinent »

Certaines luttes méritent de perdre !

Travail syndical sur la possibilité d'intégration dans le public du lycée agricole privé de Gignac...

Le SNEIP-CGT défend comme première revendication l'intégration des établissements privés dans un grand service public d'éducation nationale, avec fonctionnarisation sur place de tous les personnels.

Si cette revendication peut être perçue comme utopique, dans la pratique elle peut se décliner :

- Par des avancées en terme de statut des agents : Régime spécial des fonctionnaires pour la santé, alignement de certains droits avec la fonction publique, priorités d'emploi, régime additionnel de retraite…;
- Par des limitations de financement des établissements et par des obligations de transparence sur l'utilisation de ces fonds publics ;
- Par des espaces de consultation avec les Ministères en tant qu'agent de la fonction publique ;
- Par des possibilités d'intégration des agents dans le public en cas de perte d'emploi.

Parfois aussi cette revendication aboutit ! Dans l'agricole 2 établissements ont déjà intégré l'enseignement public : le lycée de La Raque (12) ou celui du Grand Blottereau (44) en 2014.

Parfois enfin cette revendication - à défaut d'aboutir - est travaillée concrètement sur le terrain avec les différents partenaires : c'est le cas du lycée agricole du Haillan (Bordeaux) ou du lycée agricole de Gignac (34).

Le décor

Un lycée laïc sous contrat (4ème au BTS) géré par une association intercommunale, 500 élèves, une unité d'apprentissage et une section formation professionnelle, un des plus gros lycées agricoles de la région. Si cet établissement a quelques difficultés de recrutement depuis 2-3 ans (et pas d'internat alors), sa situation financière est très saine, le climat social apaisé, les enseignants sont quasiment tous sous contrat de droit public. Le site représente plus de 14 ha avec bâtiments récents et gymnase.

Le fait déclencheur

L'ouverture d'un lycée Education Nationale à 500 m du site, prévue pour 2020 avec une filière Services probable et en concurrence partielle. Les budgets pluri-annuels pour l'éducation de la région sont en cours de vote, la maquette architecturale du nouveau lycée est quasi aboutie.
Notre projet – mené en intersyndical avec la CFDT – serait l'intégration dans le public d'une part et la mise en place d'un campus Education Nationale – Agricole en centre Hérault !

Le travail syndical

Tous les partenaires institutionnels ont été rencontrés et quel que soit l'acteur, l'accueil est unanime : notre projet est reconnu comme un projet de territoire cohérent et pertinent.
Des mutualisations concrètes ont été évoquées : desserte, transport, restauration, internat …

Nous avons pu mesurer lors de nos audiences, que la région, le SRFD (équivalent du rectorat pour l'agricole) et le rectorat travaillent de concert et que notre idée faisait son chemin.

Concrètement

Les élus du groupe PS de la zone (sénateurs, députés, élus au conseil départemental ou régional) ont donné leur aval pour un soutien écrit et concret.

Le rectorat et le conseil régional ont montré un intérêt évident à étudier le dossier de près et rapidement.

Le SRFD – outre la nécessité d'harmoniser la carte de formation sur le centre Hérault – est favorable à l'oral. L'importance de notre établissement et ses potentialités de mise en place d'un CFA sur la zone, par exemple, font de ce dossier un dossier stratégique et politique.

La Direction de l'enseignement au Ministère nous a reçus très sérieusement. Le directeur général nous a dit pouvoir introduire notre demande dès la nomination du nouveau Ministre.

Et pourquoi ça ne marche pas ?
Alors que tous les voyants étaient au vert et que la période pré-électorale offrait une fenêtre possible, tout dérape…

- Le directeur, informé dès le début et plutôt favorable à l'idée se désengage progressivement jusqu'à nous lâcher purement et simplement ;
- Le Conseil d'Administration (CA), alors que son président est informé lui aussi depuis le début, refuse purement et simplement de nous recevoir et envoie sans même nous en informer une fin de non-recevoir au SRFD (Ministère de l'Agriculture) ;
- On voit à l'occasion de manifestations au lycée parader des membres de ce même CA et nous éviter fort ostensiblement ;
- Le sous directeur en ne prenant partie revient à s'opposer ;
- Les profs boycottent en grande partie nos réunions d'informations mais alimentent un fil de discussion assez malhonnête sur la messagerie du lycée ;
- Le délégué syndical maison et très majoritaire lui aussi informé dès le début (à la demande de la direction) nous félicite un temps en privé avant de nous descendre en public…

Minoritaires au sein du lycée (30%) nous avions fait le choix de travailler avec la direction et certains élus du CA en espérant qu'ils reprennent l'idée à leur compte.

Au final, la phobie de perdre leur jouet pour certains (où l'on peut faire embaucher sa nièce ou son beau frère), la peur irraisonnée du public ou le mépris du fonctionnariat pour d'autres, la peur de ne plus pouvoir s'arranger et faire ses affaires « en famille », de faire ses classes comme on veut, d'être plus inspectés prendront très vite le dessus. Le grand débat n'aura pas lieu.

La morale de l'histoire
Notre travail avorté a le grand mérite d'avoir permis de mettre sur la table l'idée et la possibilité d'une intégration alors même que nous sommes minoritaires au lycée.

Il s'est fait à un moment opportun et ressortira peut-être des cartons dans quelques années mais le travail mené laissera des traces et a permis de prouver que OUI c'était possible. Il a aussi largement crédibilisé notre organisation en mettant à l'épreuve de la pratique et des actes notre revendication.
On serait presque content d'avoir échoué !

Damien Smagghe
Délégué Syndical
Groupe Agricole

Y'a pu d'argent, ma pauv'dame !

Nous sommes souvent interpellé·e·s, dans les établissements, sur « le coût » que représente pour nos pauvres structures le paiement des heures de délégation pour les élu·e·s ou les délégué·e·s syndicaux, ou encore le financement du budget de fonctionnement du comité d'entreprise (0,2% de la masse salariale, enseignant·e·s compris).

Pour de nombreuses directions, les établissements tirent la langue, et les sommes demandées sont finalement retirées des poches des salarié·e·s OGEC. Ben voyons !

En réalité, ces sommes sont dérisoires par rapport au budget global d'un établissement (de l'ordre de 0,25% du budget total – hors salaire des enseignant·e·s). Pour bien se rendre compte, cela représente l'équivalent d'une dépense de 5€ pour un salaire d'enseignant de 2000 euros.
De quoi mettre l'entreprise sur la paille !

Pourquoi ces dépenses font-elles débat, alors que personne ne pose la question des cotisations syndicales des chefs d'établissements (UNETP – SNCEEL – SYNADIC…) payées sur le budget de l'OGEC, ou encore des cotisations à la FNOGEC, l'UROGEC, l'UDOGEC… qui représentent plusieurs milliers d'euros chaque année ? Il faut quand même savoir que toutes ces instances (payées par les établissements) sont celles qui décident de maintenir des salaires de misères pour les personnels OGEC !

Le versement des heures de délégation ou du budget de fonctionnement des CE, c'est la LOI. Est-ce que l'établissement conteste d'autres lois ? Seulement celles en faveur des salarié·e·s ?

Les établissements font de grosses économies depuis plusieurs années sur la prévoyance. Ils auraient dû payer (depuis 2005) une cotisation prévoyance sur la masse salariale des enseignant·e·s de 1,05% par an.

Un rapide calcul permet d'estimer les économies très importantes réalisées par les OGEC ces dernières années, de l'ordre de 1 000 euros par enseignant sur les 5 dernières années, bien plus élevées que le budget de fonctionnement du CE (faites le calcul de ce que cela représente dans votre établissement !).

Ce sont aussi ces économies qui doivent permettre aux établissements d'augmenter ou de donner des primes aux personnels OGEC lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).

« Les enseignantes ont exprimé leur incompréhension vis-à-vis de cette procédure disciplinaire »

Sorties scolaires : quelle responsabilité des enseignant·e·s ?

Les faits : une classe de 1ère d'un lycée privé marseillais est en sortie pédagogique à Lyon le 16 mai 2017. Cette journée, liée au thème de la Mémoire et de la Citoyenneté, débutait le matin par une visite au Centre d'Histoire de la Résistance et de la Déportation et se poursuivait l'après-midi par une visite guidée « Sur les pas de Jean Moulin ».

La journée s'est achevée vers 16h15, et les élèves, ainsi que leurs deux enseignantes, avaient donc plus d'une heure et demie d'attente avant le départ du TGV de retour pour Marseille. La classe a donc bénéficié d'un « temps libre » d'une heure. Les élèves se sont séparés en plusieurs groupes, avec la consigne de ne pas trop s'éloigner, de ne pas circuler seul, et de s'échanger les coordonnées téléphoniques. Vers 17 heures, les premiers élèves sont arrivés, ils paraissaient énervés, les filles pleuraient et insultaient les garçons. Le temps pressant, le groupe a dû prendre le métro pour se rendre à la gare, et c'est durant ce trajet qu'une des élèves a montré aux enseignantes une vidéo qui circulait sur les portables de toute la classe. On y voyait un des garçons, près d'un quai, précipiter un passant dans le Rhône.

Devant la gravité des faits, les deux enseignantes ont alors décidé de faire monter la classe dans le TGV et de prévenir immédiatement la direction de leur lycée. Dès le lendemain matin, le directeur du lycée a convoqué les élèves incriminés (6 garçons) et leurs familles pour une exclusion sur-le-champ.

En parallèle, dès le soir, le directeur avait informé le préfet du Rhône, le commissariat de Marseille et les différents commissariats de Lyon. Ce n'est que 10 jours après que l'affaire est sortie dans les journaux car l'homme poussé dans le Rhône, un enseignant d'une cinquantaine d'années, traumatisé, était resté prostré chez lui. Il a fini par se rendre au commissariat et a expliqué comment après avoir été poussé par des jeunes « de bonne famille », il avait été entrainé par le courant et avait été sauvé in extremis par un passant. Par la suite, le lycéen de 18 ans qui l'avait poussé et celui, de 17 ans, qui l'avait filmé, ont été mis en examen pour violence et non-assistance à personne en danger et divulgations d'images violentes.

L'histoire aurait pu s'arrêter là si les deux enseignantes, très affectées par cette affaire et écœurées par le comportement de leurs élèves, n'avaient pas reçu le 16 juin, un courrier du Rectorat leur indiquant l'engagement d'une procédure disciplinaire à leur encontre. Le recteur les informait qu'il envisageait une sanction disciplinaire, «pour faute de surveillance, par négligence et manque de vigilance, dans la surveillance des élèves lors de cette sortie pédagogique ». Elles étaient donc invitées à « présenter éventuellement leurs observations » le 23 juin à la Deep (Division de l'Enseignement Privé) du Rectorat, suivi d'un entretien le 27 juin. Leur dossier administratif confirmait qu'elles étaient des enseignantes au parcours irréprochable et très bien notées par leurs inspecteurs respectifs. Les enseignantes ont exprimé leur incompréhension vis-à-vis de cette procédure disciplinaire, ayant le sentiment d'avoir respecté toutes les consignes.

Déléguée Syndicale CGT de l'établissement, je les ai accompagnées et je suis intervenue sur la nature de la faute et le libellé porté sur la convocation : « faute de surveillance, par négligence et manque de vigilance dans la surveillance des élèves » et ai rappelé qu'elle se réfère à la loi du 5 avril 1937 sur la responsabilité des enseignants, qui de fait supprime la présomption de faute de l'enseignant en lui substituant la responsabilité de l'Etat. C'est donc l'Etat, employeur de l'enseignant et son représentant (chef d'établissement) qui devrait y répondre.

« Nous demandons également une protection et un soutien sans faille lorsque les règles sont manifestement respectées »

J'insiste sur le flou de cette loi vieille de plus de 80 ans et invoque le caractère imprévisible du comportement des élèves en cause ce qui confirme le cas de force majeure, exonérant ainsi la responsabilité des deux enseignantes. Enfin, je réclame aux représentants du Rectorat une réflexion sur une charte des sorties et des voyages scolaires.

La notion de temps libre apparaît dans plusieurs circulaires, précisant qu'il peut être accordé dans un périmètre délimité et réduit, avec des horaires cadrés et que les élèves ne doivent pas rester seuls mais par petits groupes. Comme les élèves restent sous l'autorité des accompagnateurs, ils doivent par conséquent, respecter les consignes qui leur sont données et tout manquement au règlement intérieur du lycée relèvera d'une sanction contre l'élève.

Pour sa part, notre chef d'établissement précisa que dans l'enseignement privé, les voyages et les sorties sont organisés sous leur seule responsabilité, contrairement aux établissements du public, qui doivent obtenir l'autorisation du Conseil d'administration. Il relève l'imprécision des règles et son incompréhension du régime applicable aux sorties scolaires et insiste sur le fait qu'une sanction aurait de graves conséquences sur l'établissement et sur de futurs voyages et sorties scolaires. Au terme de cet entretien il est précisé que la décision finale du recteur nous serait communiquée avant le 7 juillet (jour des vacances scolaires !).

Quelle surprise lorsque mi-juillet (quand les enseignant·e·s sont en grandes vacances et ne peuvent réagir collectivement), nous apprenons que le recteur a décidé une sanction disciplinaire du premier groupe, à savoir un blâme « *pour avoir manqué de prévoyance et de vigilance dans la surveillance et l'encadrement des élèves, placés sous leur responsabilité* ».

Les deux enseignantes ont été doublement affectées par ce blâme qu'elles ne comprennent pas. Sur le plan syndical il est hors de question de laisser tomber ce dossier. Ce sujet (qui à priori n'intéresse que la CGT puisque les autres syndicats n'ont pas trouvé important d'assister ces deux collègues non syndiquées !), dépasse l'Académie d'Aix-Marseille et concerne tou·te·s les enseignant·e·s du pays.

Comment les services de l'Education Nationale se positionnent-ils pour protéger les enseignant·e·s et non pour les acculer, lorsqu'ils·elles sont confronté·e·s à des actes délictueux commis par leurs élèves ?

Le courrier accompagnant la sanction indique que rien ne leur est reproché sur l'organisation de cette journée, ni sur la gestion de la crise. La sanction infligée n'est motivée que par le fait que les élèves aient commis un acte grave alors qu'ils étaient placés sous leur surveillance. Il n'y a pas de lien direct entre l'exercice de leur encadrement et l'acte commis.

Cependant :

- Aucun des 6 élèves en question n'étaient connus pour des faits délictueux antérieurs. On a appris, par la suite, que ces garçons s'étaient lancé un défi : braver un interdit. Cela aurait pu se produire à n'importe quel moment. Les enseignantes ne peuvent être tenues comme responsables d'un acte qui aurait échappé à tout un chacun, dans les mêmes circonstances.
- Le problème de l'impact des réseaux sociaux ressort bien dans cette affaire, les perspectives d'un partage sur les réseaux a été un déclencheur évident de cet acte. Cette culture de la transgression, d'une certaine violence, peut mener à tout moment à des actes déviants de nos élèves à l'intérieur comme à l'extérieur de nos établissements.
- Enfin, cette affaire soulève la question du soutien de notre institution aux équipes éducatives. Face aux risques de plus en plus importants, nous avons besoin de savoir précisément ce qu'attend de nous notre institution. Nous demandons également une protection et un soutien sans faille lorsque les règles sont manifestement respectées !

Barbara DANINO
Académie Aix-Marseille

1937, c'est loin ! Il existe quelques rafraîchissements réglementaires en 1989, et la circulaire 96-248 du 25 octobre 1996 précise que l'obligation de surveillance des lycéens peut être aménagée de manière plus souple, et prévoit par exemple le déplacement de lycéens sans encadrement. Dans cette circulaire, on recommande de conjuguer impératif de surveillance des élèves et nécessité d'apprentissage progressif de la responsabilité et de l'autonomie. Le juge considère que pour des élèves de 16 ans ou plus, la surveillance puisse être moins étroite et qu'une auto surveillance de la part des intéressés puisse valablement jouer, en raison d'une capacité de discernement suffisante de ces élèves pour contrôler leurs actes (Cour d'Appel - Aix-en-Provence du 7 juin 1989). Mais selon d'autres dispositions dans l'article L.911-4, du Code de l'Education : « *Les enseignants sont responsables des dommages causés par, ou au détriment, des élèves placés sous leur surveillance*. » Cependant, d'après l'article1384 du Code Civil, l'article 2 de la loi du 5 avril 1937 (ce texte supprime la présomption de faute) et l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, les fautes ou négligences des enseignants devront être prouvées. Il existe en effet des causes exonératoires où l'enseignant pourra voir sa responsabilité dégagée totalement ou partiellement en cas de force majeure : quand l'accident présente un caractère extérieur, imprévisible et irrésistible. C'est vraiment le cas dans l'affaire présentée ci-contre, car rien ne laissait présager que des lycéens allaient pour un pari stupide commettre un acte aussi grave.

AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.

EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT
PROXIMITÉ
SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :
Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE La Mondiale Groupe - GIE - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille Métropole
Crédit photo : Le Square (Franck Benaussé) - 022017-59203

les mains en l'air ?

« Rendez-vous de carrière »

Etes-vous concerné-e ?

Pour rappel, les nouveaux « Rendez-vous de carrière » doivent permettre une « accélération » d'un an de la carrière pour 30% des enseignant-e-s aux 6ème et 8ème échelons, et permettre le passage à la Hors-Classe pour une partie des collègues à partir du 9ème échelon. Etes-vous concerné·e cette année par un Rendez -vous de carrière ?

Oui, vous êtes concerné·e dans les cas suivants :

- 1er RDV de carrière : vous êtes dans la 2ème année du 6éme échelon (entrée dans l'échelon 6 entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017)
- 2ème RDV de carrière : vous êtes au 8ème échelon avec 18 à 30 mois d'ancienneté à la date du 31/08/2018 (entrée dans l'échelon 8 entre le 01/03/2016 et le 01/03/2017)
- 3ème RDV de carrière : concerne les enseignant-e-s dans la 2ème année du 9ème échelon (entrée dans l'échelon entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017)

Dans l'un de ces 3 cas, vous devriez « inaugurer » ces nouveaux « Rendez-vous de carrière », qui remplacent les inspections. Normalement, tou·te·s les collègues concerné-e-s ont reçu, en juillet, un message sur leur boîte électronique académique (prenom.nom@ac -academie.fr). Ce rendez-vous de carrière devrait, d'après le corps des inspecteurs, être « plus simple » que les anciennes inspections.

Le Journal Officiel du 18 octobre 2017 détermine les grilles d'évaluation qui seront utilisées lors de ces rendez-vous de carrière pour les enseignant-e-s du privé. Vous pouvez retrouver ces grilles sur notre site internet.

De nombreuses questions restent en suspens : comment seront « départagé-e-s » les enseignant-e-s pour bénéficier de cette « accélération » prévue pour 30% des collègues aux 6ème et 8ème échelons, puisque tou·te·s les collègues devraient au final être positionné-e-s dans « 4 cases » ? Quelle « autorité académique » déterminera l'évaluation finale ? Le recteur ? La CCMA/CCMI ?

Nous rappelons ici les règles que le Ministère a lui-même déterminé pour les nouvelles modalités d'inspection. Force est de constater qu'il est incapable de les mettre en œuvre correctement et que, selon les académies et les disciplines d'enseignement, il va y avoir un temps de désorganisation dont le Ministère est entièrement responsable

Vous pouvez retrouvez en ligne notre document complet sur cette nouvelle évaluation, toujours aussi injuste, et dont la finalité managériale ne se dément pas.

Nous attendons les premiers retours de ces nouvelles évaluations, mises en œuvre dans une totale impréparation, aux dires mêmes d'un grand nombre d'inspecteurs de l'Education Nationale. Si vous souhaitez témoigner, n'hésitez pas...

Arrêtés de reclassement au 01/09/2017

Attention, pas de fausse joie ! Les arrêtés de reclassement au 1er septembre, suite à la mise en œuvre du PPCR sont arrivés dans les casiers des profs. Surprise : l'indice indiqué au 1er septembre 2017 est en très nette augmentation par rapport à votre dernier salaire.

La joie est de courte durée. En y regardant de plus près, votre échelon n'a pas changé. C'est bizarre…

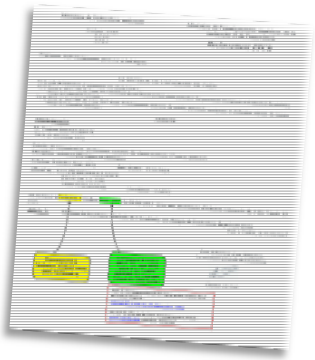
Et bien non : pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?

Vous n'avez pas pris « jargon administratif » en 3ème langue au lycée ? Tant pis pour vous.

L'échelon correspond bien à votre classement dans la grille. Mais l'indice de traitement indiqué est l'indice BRUT… alors que sur votre bulletin de paie, vous verrez apparaître l'Indice MAJORÉ… qui en fait est plus faible que l'indice BRUT. C'est simple, non ?

Le rapport entre Indice Brut et Indice Majoré n'est pas lié à un simple coefficient (ce serait trop facile). Mais à une grille disponible sur Légifrance.

Si besoin, nous vous transmettrons par mail ce décret de… 1982 !



« Exclure la CGT, la CGC, Solidaire, FO…

C'est bien la preuve que le collège employeur croit au Père Noël… »

La FNOGEC et sa drôle de vision du « dialogue social »

Le 18 novembre 2017, est paru au Journal officiel un texte essentiel pour l'avenir des personnels OGEC de nos établissements.

Il s'agit de la publication de l'arrêté du 10 novembre 2017 fixant « *la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la Convention Collective Nationale de l'Enseignement Privé Non Lucratif* » dite CC EPNL ou CC n°3218. Ce texte est à resituer dans la campagne quadriennale de calcul de la représentativité dans toutes les branches professionnelles. Le dernier pointage a eu lieu en juin 2013. Etaient alors considérées comme représentatives, la CFDT, la CFTC, le SPELC, la CGT, la CGC et FO.

Quatre ans plus tard, la Direction Générale du Travail (DGT) décide donc de trancher dans le sens d'un des vœux les plus chers du collège employeur : ne négocier qu'avec la CFDT, la CFTC et le SPELC … Joli cadeau de Noël de la Direction Générale du Travail au patronat de l'Enseignement catholique !

Et maintenant ?

Et bien, les conséquences directes sont tombées le 29 novembre par une salve de mails et lettres recommandées AR émanant de la FNOGEC. Il y est affirmé haut et fort que les commissions paritaires et négociations nationales se tiendront sans la CGT, Solidaires, FO et la CGC. Signal fort de « dialogue social » s'il en est.

Oui mais … Ca, c'est bien surtout la preuve que le collège employeur croit au Père Noël.

Remettons les faits dans l'ordre

D'abord, la CCEPNL existe-t-elle vraiment ? La question est toujours en suspens.

Il faut se souvenir que cette toute jeune convention collective nous a été imposée brutalement en 2015. Elle regroupe artificiellement des conventions incompatibles.
Autre signe : elle n'est toujours pas étendue Pour le moment, seule l'extension* de l'accord NAO - signé en juillet 2017 par la seule CFDT contre l'avis des 8 autres organisations syndicales - a été publié au JO.
La CGT, la CGC et FO ont systématiquement et officiellement protesté contre la mise en œuvre de la CCEPNL et contre chacune des extensions. Nous attendons la réponse officielle de la DGT.

Ensuite, comme tout arrêté, celui-ci pose des règles sans oublier de supprimer les précédentes. Ici, surprise : l'arrêté du 10 novembre nomme les organisations syndicales représentatives puis supprime les précédents textes sur la représentativité de tous les champs concernés. Tous ? Non, pas le texte du 13 juin 2013 portant sur la représentativité et qui donne bel et bien la CGT comme représentative.

Enfin et surtout, d'où sort donc ce calcul de la représentativité ?

Il découle des résultats des élections dans chaque établissement des 9 conventions collectives. Mais... proportionnellement à la part que représente chaque Convention Collective. Sachant que la Section 9 (Enseignement privé sous contrat) représente 80% du champ, c'est elle qui est décisive.

Conséquence : la CGT n'est plus représentative à l'UDESCA alors qu'elle fait 25% des voix aux élections.

Autre problème : d'où sortent les chiffres pour l'Enseignement privé sous contrat ?

Ils sont basés sur des élections qui concernent des salarié.e·s de droit privé (cadres et non cadres OGEC)

et des profs de droit public (cadres). Donc la représentativité intègre des voix de personnels (les profs) qui ne sont pas concernés par la convention collective. Cette dernière catégorie est même très largement majoritaire dans le calcul total (plus de 70% !). Le calcul est complétement biaisé : comment peut-il conduire à une estimation scientifique de la représentativité ?

Un conseil donc à la FNOGEC : il est toujours dangereux de s'avancer trop rapidement sans mesurer sérieusement l'ensemble des éventualités. Rappelons-nous du fiasco de la dénonciation bâclée de 2010 ! Le Collège employeur ne devrait pas prendre à la légère la combativité et l'efficacité de la première organisation syndicale des secteurs public et privé confondus.

* l'extension entraîne son application obligatoire sur l'ensemble des établissements du champ concerné

Pascale PICOL
Bureau National
Groupe OGEC

Sale temps sur Paris...

Le rectorat de Paris a subi un gros épisode d'inondation récemment. Le travail et l'organisation des services sont manifestement perturbés, une partie des bureaux a été "délocalisée" dans un lycée parisien actuellement disponible. Les CAPA du public se réunissent dans ces locaux et au sein d'autres établissements.

Conséquence surprenante de ces perturbations : le rectorat de Paris a convoqué la CCMA concernant les agents de droit public enseignants dans un établissement privé sous contrat avec l'état… au diocèse de Paris "rue des Saints Pères".

La Secrétaire Académique de la CGT Enseignement Privé, Corine SAGLIET, est intervenue auprès du rectorat pour rappeler que cette drôle d'idée allait à l'encontre de la Loi de séparation des églises et de l'État. La CGT a donc demandé à ce que les CCMA se déroule dans un bâtiment administratif, qu'il s'agisse d'une salle du rectorat ou de celle d'un lycée parisien.

C'est gagné. Moins d'une semaine après notre interpellation, la CCMA a bien été convoquée dans une salle du rectorat. Alleluia !

En bref !

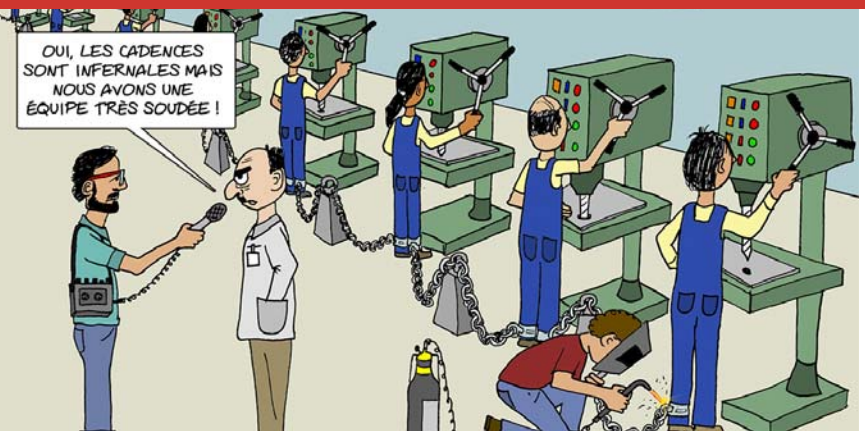
Deux professeurs principaux en classe de Terminale, c'est fait…

Dans le cadre du projet de loi sur la sélection à l'université, il est prévu que le conseil de classe émette un avis sur les voeux universitaires de chaque élève de terminale. Sans attendre que cette loi soit discutée, amendée, votée (ou non) voire retoquée, le ministère anticipe et instaure par le décret n° 2017-1637 du 30 novembre 2017 un 2ème Professeur Principal. Attention, on pourrait se réjouir de cette mesure qui existe déjà dans l'éducation prioritaire du public. Mais ce 2ème PP, qui n'a pas d'obligation à enseigner dans la classe, ni même dans le niveau, et peut même être déjà PP d'une autre classe, aura pour seule fonction de travailler sur l'orientation en post-bac des élèves. A voir maintenant comment les collègues vont pouvoir s'organiser, compte tenu de la lourdeur des nouvelles procédures d'orientation, et notamment de la mise en place de la « fiche avenir ».
Pour rappel, un même enseignant peut percevoir 2 primes ISOE s'il est professeur principal dans 2 classes différentes, ce qui risque d'être le cas avec ce nouveau système.

A votre bon cœur...

Un collègue actuellement en congé de maladie ne perçoit que la moitié de son salaire (la prise en charge du complément par la prévoyance traîne au-delà du raisonnable). Devant l'inertie de toutes les parties, le Délégué Syndical CGT de l'établissement alerte sa direction sur un projet d'article dans la presse :
« Un professeur de l'Institut tombe dans la précarité - Après plus de 30 ans de service, Monsieur W tombe malade. En juillet 2017, il passe à demi traitement. Les assurances qui doivent le soutenir dans cette épreuve tardent à faire leur travail. Ce professeur demande l'aide de l'institution, qui refuse ! L'Institut vient pourtant de réaliser une vente immobilière de plusieurs millions d'euros le 2 novembre 2017, date à laquelle les restos du cœur ouvrent leur campagne d'hiver ! La solution est donc toute trouvée pour ce professeur. »

La direction fixe immédiatement un rendez-vous avec le Délégué Syndical CGT, et octroie une aide d'urgence de 5000 euros au collègue. Comme quoi, dès que l'on sait faire appel aux bons sentiments…



« Les collègues assujettis à cet emploi du temps à géométrie variable se retrouvent redevables d'une présence active dans l'établissement »

À la lisière de la loi…

Il est des chefs d'établissements qui persistent à ne pas respecter la loi. Est-ce l'expression d'une incompétence viscérale, ou sont-ils simplement têtus comme des bourriques ? La locution n'est guère flatteuse pour l'animal, elle l'est encore moins si on le compare à cette élite : celle des têtes de lard. On les reconnaît dans leur obstination sans faille à vouloir réaliser le fantasme du patronat : avoir une main d'œuvre à disposition dès le moindre coup de sifflet, et comble de l'hystérie, dans la gratuité la plus totale. Comment font-ils ? Quelles réponses à leur donner ?

Petites combines et arrangements entre potes

L'une des pratiques qui semble désormais agréée, consiste à réduire la séance de cours de 5 minutes.

Ainsi, en passant de 55 à 50 minutes, les chefs d'établissements disposent en fin de semaine d'un crédit d'heures de 90 minutes, réalisé sur la base d'un service de 18 heures. Par conséquent, les collègues assujettis à cet emploi du temps à géométrie variable se retrouvent redevables d'une présence active dans l'établissement d'une durée équivalente. Dès lors, la charge de travail s'avère accrue, sans pour autant donner lieu à rémunération.

Cette organisation toujours prétendue réalisée dans « l'intérêt des élèves », mais dont la validité pédagogique n'a pas vraiment été discutée avec les corps d'inspection compétents, est complétée avec le même enthousiasme, par des journées dites « de formation », plus fumeuses les unes que les autres.

Celles-ci sont grignotées de-ci de là, dans l'emploi du temps, de préférence en dehors du temps de présence dans l'établissement, voire avant la prérentrée officielle. On fait alors appel à un spécialiste, membre de la congrégation dont on dépend. Ainsi, les heureux récipiendaires connaîtront la vie dévote de St-Frusquin, découvrant le message divin au fond d'une bouteille de riesling. Bien souvent, la journée se terminera par l'une de ces pantomimes appelées « jeux de rôles », élevés à la gloire de ces édifiants moments d'infantilisation.

Des obligations, mais…

Les établissements privés ayant passé un contrat d'association avec l'État sont dans l'obligation de dispenser l'enseignement selon « les règles et programmes de l'enseignement public ». Il ne s'agit pas uniquement des règles générales, mais de leur intégralité. Sans que cette disposition puisse être considérée comme une atteinte au caractère propre de l'établissement.

Aussi, les horaires et les programmes sont strictement identiques à ceux de l'enseignement public. Le non-respect est un motif à la remise en cause du contrat d'association. Mais, les établissements peuvent obtenir du recteur des dérogations au titre d'expérimentations pédagogiques.

Selon la direction des affaires juridiques du MEN (Ministère de l'Education Nationale), ce caractère exceptionnel est applicable pour le calendrier scolaire.

En effet, la seule mention de la 1ère phrase de l'article L521-1 du Code de l'éducation, au chapitre de l'article L422-20, liste les articles applicables à l'enseignement privé. Par contre, le respect de la durée de l'année scolaire est opposable à cette libéralité, tout débordement doit être compensé.

Finalement, les différends entre enseignants et chefs d'établissements ne manquent pas de s'étendre. Bien souvent, leur résolution ne concerne pas le champ administratif, mais relève des juridictions de l'ordre judiciaire. Aussi, le conseil de prud'hommes est compétent pour condamner les chefs d'établissements têtus comme des bourriques.

Laurent ERBS
Académie de Nancy-Metz

Conseil d'état, 28 avril 2006, n°262819
Note DAJ A1 n° 16-199 du 4 octobre 2016

Carrière des enseignant·e·s

Temps partiel ou Temps incomplet ?

BON À SAVOIR :

La rémunération est proportionnelle au temps travaillé ;
MAIS, à Temps Partiel, les quotités 80% et 90% sont payées respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35 (91,4%).
Pour le temps partiel *pour raison de santé* ou *pour handicap* qui rendent impossible le maintien sur la même quotité d'heure, votre caisse de Prévoyance propose une prestation complémentaire assurant 100% du salaire net. N'hésitez pas à la contacter !

Exercer à temps partiel ou à temps incomplet présente de grosses différences, souvent assez floues dans l'esprit des collègues. La CGT fait le point pour vous aider à y voir plus clair.

Qu'est-ce que le TEMPS PARTIEL ?

C'est un régime de temps **choisi** par le maître *accordé de plein droit* ou non.

Le temps partiel de droit :

C'est un temps **choisi** par le maître, *accordé de plein droit*

- **Pour raisons familiales** (élever un enfant de moins de 3 ans, adopter un enfant, donner des soins aux conjoint, enfant ou ascendant) ;
- **Pour raison de handicap** ;
- **Pour raison de santé** ;
- **Pour la création ou reprise d'une entreprise**.

La quotité de service est comprise entre 50% et 80 % du temps complet. La date d'effet est différée au 1er septembre de l'année scolaire (sauf pour *raisons familiales :* effet immédiat possible si la période est précédée d'un congé maternité, paternité, adoption, ou parental ; de la naissance ou l'arrivée d'un enfant adopté ; d'événements familiaux). Sauf urgence, la demande doit être présentée au moins deux mois avant le début du temps partiel.

Le temps partiel sur autorisation :

C'est un temps de travail, **choisi** par le maître pour *convenances personnelles*, sollicité auprès des services de la DEEP (Service de l'enseignement privé du Rectorat), soumis à son accord préalable. Celle-ci peut s'y opposer pour *nécessités de service*. La quotité de service est comprise entre 50% et 90% du temps plein. Ce temps partiel débute au 1er septembre et se termine le 31 août.

Pour les deux régimes de temps partiel l'autorisation d'assurer un service est accordée pour l'année scolaire, renouvelable pour la même durée **dans la limite de 3 ans.** Il faut confirmer sa demande tous les ans auprès des services de la DEEP. La fraction de service libérée est vacante et peut être confiée à un maître contractuel ou agréé. Au terme de la période d'autorisation, le maître retrouve son poste à temps plein, ou, à défaut, un autre poste conforme à son statut.

Qu'est-ce que le TEMPS INCOMPLET ?

Un enseignant à temps incomplet effectue une quotité de travail qui ne dépasse jamais 70 % d'un temps complet, mais à la différence du temps partiel, c'est un temps de travail **choisi par l'administration pour ses besoins** et non par le maître.

Comment le savoir ?
Vous avez eu un avenant à votre contrat ?
Vous êtes alors en temps INCOMPLET.

Alors, TEMPS PARTIEL ou INCOMPLET, qu'est-ce que ça change ?

Les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes de temps plein pour la détermination des droits à avancement, promotion, formation. **Ce n'est pas le cas du temps incomplet !**
Par exemple, pour passer de l'échelon 7 à l'échelon 8, avec une quotité de service à 50%, il faut : 3 ans à temps complet ou partiel ;
6 ans à temps incomplet.

Pour rappel : Le temps complet d'un maître dépend de son statut et de sa matière.

Statut du maître	Maxima de service hebdomadaire
Agrégés	15h
Certifiés, PLP, AE	18h
P.EPS non-agrégés	20h dont 3h d'AS
P.EPS agrégés	17h dont 3h d'AS
PE (Professeur des écoles)	24h + 108h annualisées
PE exerçant dans l'enseignement adapté 2nd degré	21h
Documentaliste	36h dont 6h pour les relations avec l'extérieur

A cela s'ajoute,

- **La pondération** : Une heure en 1ère ou Terminale est décomptée 1,1h ;
- **Les heures statutaires** : Exercice sur plusieurs établissements ; Entretien du matériel de Sciences Physiques ou de SVT en l'absence de personnel engagé pour le faire…

Marie GODLEWSKI
Académie de Versailles

Humanis
Protéger c'est s'engager

Retraite
Prévoyance
Santé
Epargne
Dépendance

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

FRED & FARID | © Aurelien Chauvaud *Source : En 1956, la CRI (institution à l'origine du groupe Humanis) permet la mise en place des premiers accords de protection sociale dans l'entreprise.

GIE HUMANIS Assurances De Personnes Groupement d'Intérêt Economique Immatriculé au RCS de NANTERRE sous le n°753 188 333 Siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 MALAKOFF.