

ÉDITO

Jusqu'ouïront-ils ?

Le besoin d'équité est sur toutes les lèvres : du gouvernement, du patronat ou même des salarié.es. Nous n'y mettons pourtant pas tou.tes le même sens...

S'il est un domaine dans lequel nous retrouvons une certaine équité en ce moment, c'est bien sur les coups portés sur l'ensemble des salarié.es, du public comme du privé, dans l'enseignement privé comme ailleurs. C'est également dans le recul des droits, imposés par le gouvernement comme par les employeurs de l'enseignement catholique.

Sur les salaires des agents publics, le gel du point d'indice, l'augmentation de la CSG comme la réinstauration du jour de carence sont autant de pertes sèches. Pour les personnels de droit privé, c'est l'application de la Loi Travail XXL, la mise en place d'une nouvelle confédération patronale (la CEPNL) et l'accord minable sur les NAO 2017 qui sont autant de régressions.

Dans le public comme le privé, ces régressions ne sont possibles que par le sentiment de puissance du gouvernement, qui se targue d'une majorité large et d'un soutien démocratique obtenu lors des dernières élections présidentielles et législatives. Et pas grave si un taux d'abstention record, une configuration du second tour face à l'extrême droite ou encore une cote de popularité historiquement basse aujourd'hui devrait mettre un peu d'eau froide sur des têtes bien gonflées. Majoritairement, les Français n'approuvent ni les orientations proposées, ni la méthode utilisée !

Possibles également dans l'enseignement privé par le sentiment d'invulnérabilité d'un collègue employeur sûr de ses alliés, y compris de certains syndicats de salarié.es, qui entérinent les reculs par des signatures plus que contestées sur le terrain.

Possibles enfin par le fatalisme d'une partie des salarié.es (enseignant.es comme personnels de droit privé), qui considèrent que « c'est comme ça », et laissent les autres défendre le bien collectif à leur place.

« Ils » iront donc jusqu'à la rupture. « Ils » prendront tout le terrain que nous leur laisserons. Face à cela, la journée d'action du 10 octobre, unitaire et puissante, marque un tournant. Uni.es, les salarié.es sont plus fort.es. C'est à nous de relever la tête et de dire STOP à toutes ces régressions. Dans chaque entreprise, chaque service, chaque établissement scolaire, nous devons discuter, rassurer et convaincre que la puissance du collectif est toujours la plus forte.

Pour nous, pour nos enfants, pour nos élèves, c'est maintenant qu'il faut les arrêter. Et vite. Nous devons compter sur nous-mêmes. A chacun.e d'apporter sa pierre à l'édifice pour gagner ensemble !



Serge VALLET
Bureau National

Rentrée sociale :

Construire un mouvement d'ensemble 2

Personnels OGE

Oyez, Oyez ! Pascal Balmand tenait conférence 4

Contrats aidés

La CGT pour l'embauche pérenne des précaires 5

1er degré Témoignage :

quelle vie au quotidien ? 6

Jour de carence

Retour de la punition ? 9

Société

« Bien travailler » - un enjeu revendicatif 10

Heures de délégation : C'est encore gagné 11

Enquête Lycée Pro

Les PLP se sont exprimé.es 12

Visite de tutelle

Le bouledogue et le flamand rose 16

Concours 2017

Le compte n'y est pas 18

En région

Méthodes peu catholiques à l'UCO 19

Caen - Rouen : vers la fusion ?

Précarité

Passage des MA2 en MA1 19



« Depuis leur arrivée au pouvoir, Macron et son gouvernement multiplie les attaques contre tous les travailleurs, les chômeurs, les retraités »

Rentrée sociale : construire un mouvement d'ensemble...

« *L'exécutif face au spectre de la coagulation des mouvements sociaux* » titrait *Le Monde* le 18 septembre, révélant les inquiétudes des milieux d'affaires et de pouvoir après le succès de la mobilisation du 12 septembre.

Le succès du 12 puis celui du 10 octobre montrent que la colère est là. Mais la montée du mécontentement contre la politique de Macron et Philippe peine pour l'instant à se transformer en un vrai mouvement de grève, en une mobilisation de la jeunesse, une convergence des luttes vers un mouvement d'ensemble. Ce sont bien ces questions qui sont à l'ordre du jour face au tapis de bombes des mesures antisociales de ce gouvernement.

Offensive sans précédent

Depuis leur arrivée au pouvoir, Macron et son gouvernement multiplie les attaques contre toutes les travailleurs, les chômeurs, les retraités.

Les ordonnances cassent le contrat de travail car elles permettront aux patrons de le modifier, à la baisse, dans presque tous les domaines, y compris avec des éléments plus défavorables que ce que stipule le Code du travail ou les accords de branche. Le refus du salarié déboucherait sur un licenciement. Et dans les entreprises de moins de 50 salariés, il suffirait d'un vote des salariés, sous la menace de la faillite par exemple, pour valider de tels reculs. Le CDI sera d'autant plus vidé de son contenu que les ordonnances vont généraliser la précarité, avec l'extension des contrats de mission ou de chantiers, et la possibilité de reconduire les contrats d'intérim et les CDD jusqu'à cinq ans, sans limite de nombre de contrats.

Les licenciements seront facilités. L'employeur n'aura plus besoin de motiver le licenciement, sauf s'il est contesté devant un juge. La condamnation pour licenciement abusif sera allégée (indemnité de trois mois au lieu de six mois aujourd'hui pour une

ancienneté de deux ans). Les multinationales pourront licencier comme elles veulent dans leurs filiales en France, même si elles font des bénéfices dans l'ensemble du groupe.

A ces principales mesures, s'en ajoutent des dizaines qui vont dans le même sens. Plusieurs d'entre elles affaiblissent les droits syndicaux comme la fusion de certaines fonctions de délégation des salariés, délégué du personnel, représentant au comité d'entreprise et délégué CHSCT.

Avant les ordonnances, Macron et son gouvernement avaient déjà mis en route :

- la diminution des contraintes pour les patrons sur le compte pénibilité,
- un contrôle renforcé des chômeurs,
- l'augmentation de la CSG, qui va faire baisser le revenu net des retraités et des salariés,
- le gel du point d'indice de la Fonction publique,
- la réintroduction du 1er jour de carence des arrêts de travail pour maladie dans la Fonction publique,
- les 120 000 suppressions d'emplois dans la Fonction publique,
- la diminution des APL,
- la suppression de dizaines de milliers de contrats aidés,
- une coupe budgétaire de 331 millions d'euros dans les Universités,
- une économie de 13 milliards imposée par l'Etat aux collectivités territoriales, etc.

Le statut de la Fonction publique, et le régime de retraite à la SNCF sont dans le viseur. Toutes les catégories des classes populaires sont visées, au nom de « l'effort » pour relever l'économie du pays, et au nom de la fin des prétendus privilèges des salariés qui ont un statut. Diviser, pour mieux régner.

Pourtant, tout le monde n'est pas perdant. Les cotisations sociales des entreprises seront baissées. Pour les plus riches, l'ISF sera remplacé par un impôt exonérant totalement les patrimoines en actions et en placements financiers. Et Macron a même pensé à ses amis des banques et des assurances, en supprimant une taxe sur les salaires des plus hauts revenus (un cadeau estimé à 300 millions d'euros).

Macron sait bien que sa politique ne peut provoquer que de la colère... Son ministre de l'intérieur a d'ailleurs lancé pendant l'été un appel d'offres pour une commande de 22 millions d'euros de « grenades de maintien de l'ordre et moyens de propulsions à retard »...

Construire la riposte

La succession de journées d'action comme les journées interprofessionnelles des 12 et 21 septembre, l'appel à la grève des routiers à partir du 25, la journée de mobilisation des retraités le 28, ainsi que les luttes locales dans des entreprises et dans des écoles, notamment contre la suppression des contrats aidés, tous ces éléments posent clairement la perspective d'une grève générale pour faire ravalé à Macron ses projets. Mais cette multiplication de journées à « saute-mouton », auxquelles il faut ajouter celle du 10 octobre dans la Fonction publique, dont l'appel ne faisait même pas référence aux ordonnances, ou celle de la métallurgie le 13 octobre, pose problème. Comment donner confiance autour de nous pour s'engager dans la lutte, si les directions confédérales n'osent pas poser clairement la perspective d'un blocage général ? Qui peut croire que Macron cèdera face à des manifestations dispersées ?

Le gouvernement a déjà marqué des points avec le jeu de dupe du « dialogue social » mené pendant tout l'été... qui a aggravé la division syndicale avec des réunions séparées. Les dirigeants de FO et de la CFDT ont postulé l'un et l'autre pour devenir l'interlocuteur privilégié du pouvoir, se félicitant de tout ce bal de négociations... qui n'ont débouché sur rien.

Gagner, c'est utopique ?

Les salarié.es se sous-estiment. Nous créons nous-même les conditions de notre échec. Bien évidemment, une grève d'une journée ne fera pas reculer le gouvernement. Et comme il n'est pas réaliste de décréter une grève générale et illimitée, tout espoir est-il perdu ?

Tournons-nous vers nos camarades de l'Outre-mer. Comment ont-ils fait en Guyane récemment, en Guadeloupe ou à la Réunion précédemment ?

On s'assied autour d'un rond-point, on fait un barbecue, on lance des discussions... et l'utopie devient réalité.

Nous ne serions pas capables de cela à Paris, Lille, Marseille ou en campagne ? Bien sûr que si. Il ne manque que l'étincelle... et un peu d'espoir collectif. Ça arrive, soyons-en convaincu.es !

D'où la colère dans leurs propres rangs. Le fait que toutes les confédérations se soient prêtées à cette comédie, en amenant des propositions comme si le gouvernement était disposé à les entendre, ne pouvait apporter aucune inflexion à cette offensive patronale.

Au contraire, Macron a multiplié les provocations. « Ce n'est pas parce qu'on entend la colère qu'on doit y céder » s'est-il encore lâché après la journée du 12 septembre, dans la continuité de sa déclaration, digne d'un petit contremaître : « Je serai d'une détermination absolue et je ne céderai rien, ni aux fainéants, ni aux cyniques, ni aux extrêmes ». Une morgue qui renvoie à ces déclarations sur les ouvrières « illettrées » des abattoirs de Bretagne, sur ceux qui ne travaillent pas assez pour se payer des costumes, etc. Sous le vernis moderniste, il mène la lutte des classes avec le mépris social le plus crasse. Cette brutalité, qui peut plaire à tous les chefaillons qui trouvent que si ça ne va pas, c'est parce que les travailleurs en ont trop et n'en font pas assez... ce sont bien les milieux d'affaire, le Medef, la finance qui l'exigent. Ils veulent toujours plus pour faire tourner la machine à profit.

Autour de nous, bien des collègues sentent que nous entrons dans une période dure, d'instabilité généralisée, tant sur le plan social que sur le plan des tensions internationales.

Il s'agit bien de faire partager notre conviction que si nous, les salarié.es, on ne s'en mêle pas... ceux qui dirigent la société aujourd'hui continueront à aggraver la situation, à nous conduire vers la catastrophe. Et ce n'est pas parce que le FN est en crise que ce parti, ou d'autres, ne postuleront pas pour être encore plus brutaux, autoritaires, pour nous faire tou.tes marcher au pas.

Il nous faut convaincre que le temps est venu de répondre à cette offensive généralisée par nos moyens de salariés, les mobilisations, la grève, en descendant dans la rue. L'enjeu est d'approfondir le mouvement qui commence, lui permettre de s'étendre, de s'unifier, de s'organiser démocratiquement, de discuter de ces objectifs, qui passent par le retrait des ordonnances et de toutes les attaques antisociales, mais qui doit poser clairement la question du partage des richesses pour sortir de la crise.

Les six premières banques en France ont réalisé des profits records : 23 milliards en 2016. Les entreprises du CAC 40 ont réalisé 75 milliards de profits en 2016, et 52 milliards sur le seul premier trimestre 2017.

Les enjeux de la crise sociale sont là. Comment le mouvement social peut-il imposer son contrôle sur la finance pour servir les intérêts des classes populaires ? Personne ne répondra à cette question à notre place. Personne ne le fera à notre place, nous, tous les salariés du public et du privé, avec la jeunesse, avec les chômeurs et les retraités, mobilisés pour nos droits sociaux et démocratiques.

François MINVIELLE
Académie de Bordeaux

Oyez, Oyez ! Pascal Balmand, tenait conférence...



La presse en est sortie unanime : le Secrétaire Général de l'enseignement catholique (SGEC), Pascal Balmand, a haussé le ton ! Presque tapé du poing sur la table !

Sa phrase choc ? Il veut être « *considéré en juste proportion des services qu'il rend* ». Pire, le terme « *Cahier de doléances* » aurait été prononcé ...

Diantre, que se passe-t-il ? Se joint-il à la voix de la CGT pour réclamer des conditions de travail et un salaire dignes pour les personnels de l'Enseignement sous contrat ?

Et non... Pour comprendre : il faut savoir parler le « SGEC¹ » langue subtile mais assez répétitive. Traduction pour les non-initié.es : « L'Enseignement catholique veut plus d'argent sous forme de subventions, de forfaits, d'abattement fiscal et de contrats aidés... »

Très sérieusement : à la lueur des négociations de cet été, cette intervention est indécente.

Remettons les chiffres à leur place. Dans l'Enseignement catholique sous contrat, le niveau de salaire moyen des salarié.es est inférieur au seuil de pauvreté, 2/3 des personnels sont à temps partiel subi et les nouvelles embauches sont très majoritairement des contrats aidés. Pourtant, les forfaits versés à l'enseignement privé sous contrat ont augmenté de 2,2% l'an dernier, de 3% en 2015. Les collectivités territoriales et l'Etat versent ces subventions aux établissements privés sous contrat à hauteur de l'argent dépensé dans les établissements publics dans lesquels les salaires sans être mirobolants sont néanmoins souvent supérieurs² d'au moins 2 à 300€.

L'Enseignement catholique a-t-il l'intention d'améliorer le sort des salarié.es ? Utilise-t-il ces hausses de forfaits pour embaucher du personnel via des contrats pérennes et dignement rémunérés ? NON

En 2016, les personnels ont obtenu un glorieux 0% d'augmentation. En 2017, ils ont arraché laborieusement 0,7% soit 10€ bruts par mois. Il y a certes plus d'élèves cette année dans le privé (+ 12500 soit 0,1% des 12.4 millions d'élèves) mais pas plus de personnels embauchés en contrat pérenne. Au contraire, on frôle davantage encore l'illégalité : turn over de contrats précaires, augmentation des seuils d'élèves par adulte, travail hebdomadaire des CUI-CAE de 28h payé 20h dans l'attente des services civiques pas payés du tout....

Les hauts salaires des chefs d'établissement et le parc immobilier des OGE quant à eux vont très bien, merci...

Il y a une parabole à ce sujet me souffle-t-on : avant de considérer « la paille » dans l'œil de l'Etat – vache à lait -, ne serait-il pas juste de traiter d'abord « la poutre » que constitue le scandaleux traitement des personnels par les OGE ?

Pascal Balmand devrait peser ses mots et les faire d'abord appliquer au sein de sa propre institution. Oui, il faut « *considér[er] en juste proportion des services qu'il rend* » le personnel des établissements catholiques sous contrat. Oui, M. Balmand, « *considéré* » signifie « *dignement rémunéré* ».

¹ Apparentée aux dialectes « FNOGEC » et « CEPNL », elle est relativement influencée par le parler « SNCEEL » et ses éléments de langage.

² Convention collective et rémunérations des chefs d'établissement feraient quant à elles pâlir d'envie les proviseurs et autres principaux d'autant qu'ils sont aussi indexés sur le point de la fonction publique

**Pascale PICOL
et le Groupe National OGE**

La CEPNL a été féconde en textes cet été 2017. La série quinquennale de réunions sur les classifications s'est achevée en juin. Les NAO se sont menées début juillet (voir sur notre site internet)

Avec quelques semaines de recul et à l'orée d'une nouvelle charge d'ordonnances contre les droits des salarié.es, quelles leçons pouvons-nous tirer de ces négociations nationales ?

- Le collège employeur est assis sur la certitude que rien ne l'empêchera de revenir sur les acquis sociaux des personnels
- La responsabilité des organisations syndicales est pleine et entière : il s'agit de choisir clairement entre la défense des salarié.es et le soutien au collège employeur
- Une intersyndicale soudée est capable de faire avancer les droits des salarié.es. L'enjeu est trop grand pour choisir la trahison de dernière minute (lien vers communiqué). Il faut en finir avec les textes signés très précipitamment et en toute impunité par les organisations syndicales majoritaires.

Travailler - se former - vivre dignement...

Contrats aidés : la CGT pour l'embauche pérenne de tous les personnels précaires !

La décision de suppression des contrats aidés par le gouvernement est à mettre en relation avec la précarisation croissante des emplois.

Ces contrats « aidés » avaient historiquement comme but, notamment dans le domaine associatif, l'insertion des personnes depuis longtemps privées d'emploi pour causes d'accidents de la vie et/ou d'absence de formation. Ces contrats - appelés CUI (Contrat Unique d'Insertion) et déclinés en CAE (Contrat d'Accompagnement à l'Emploi) pour le secteur non marchand - prévoyaient une reprise progressive de l'activité, accompagnée de formations devant déboucher à l'issue du contrat, sur un emploi pérenne. Ils sont rapidement devenus une aubaine pour les employeurs privés comme publics.

« Ces personnels sont indispensables au bon fonctionnement des établissements privés »

Dans le public, cela évite la « coûteuse » titularisation et le passage sous statut de fonctionnaire. Dans le privé, c'est le rêve de la flexibilité ! Les employeurs en usent et abusent, exigeant de ces salarié.es précaires et corvéables qu'ils soient diplômés, qualifiés, immédiatement opérationnels.

Que dire d'un contrat « unique » reconduit 5, 10, 15 fois ?! Que dire d'un contrat « d'accompagnement à l'Emploi » qui devient le seul emploi auquel vous puissiez prétendre ?! C'est un dévoiement complet de l'esprit qui a présidé à la création de ces contrats aidés : en fait, ils n'aident que l'employeur !

Dans notre secteur, ce sont nos surveillant.es, nos administratifs, nos aide-cantine, nos AVS (beaucoup), parfois présents depuis des années qui ont été embauchés sur ce type de contrat. Souvent d'ailleurs, dans l'ignorance de leurs collègues qui ont découvert leur statut précaire avec leur absence à la rentrée.

Ne nous trompons pas de combat : ce n'est pas la disparition des contrats aidés qui est scandaleuse.



Dans l'éducation, sur les 70 000 contrats aidés, 23 000 seront supprimés, soit près de 30% !

Ce qui est scandaleux et inhumain, c'est la violence avec laquelle de nombreux salarié.es ont appris, quelques jours (voire la veille) de la reprise du travail qu'ils devaient rester chez eux ;

Ce qui est inadmissible, c'est l'improvisation totale dans laquelle le gouvernement a pris cette décision, aucun statut juridique n'ayant été pensé pour remplacer ce type de contrat ;

Ce qui est indécent, c'est l'hypocrisie des patrons ou syndicats de patrons, qui, la main sur le cœur et au nom des valeurs catholiques ou humanistes, pressent le gouvernement de les aider à garder ces personnels précaires dans leur statut précaire.

Ces personnels, aux dires même de la FNOGEC, ou du SNCEEL (principal syndicat de chefs d'établissement du privé sous contrat), sont indispensables au bon fonctionnement des établissements privés sous contrat.

Qu'à cela ne tienne. Que les OGEC les embauchent sur des CDI ! Que les associations OGEC (ou AEP) cessent d'augmenter leur bas de laine ou leur patrimoine immobilier, qu'ils réduisent les plus hauts salaires (en constante augmentation), et qu'ils utilisent les fonds publics alloués : là où ils sont vraiment utiles : au titre de la rémunération du personnel.

Merci à Elisabeth BouSSION, membre du Mouvement National et du Collectif 49, qui défend les précaires de l'Education Nationale, du public comme du privé.

Charlotte MATYJA
Académie de Montpellier

Retrouvez l'actualité des Contrats -Aidés, des collègues AVS, en CAE-CUI... sur notre page Facebook : OGECenColère ou en flashant le code ci-contre.



« Le rythme de travail est épuisant. Avec 30 élèves et pour gérer des comportements d'enfants aussi différents, cela demande une énergie formidable »



1er degré : quelle vie au quotidien ?

Stéphanie* est Professeure des Ecoles depuis 18 ans. Après avoir travaillé durant 15 ans en CP dans une 1^{ère} école, elle exerce depuis 2 ans en maternelle dans un nouvel établissement. Et pour elle, malgré les « bons côtés » du métier, ça va craquer... Témoignage.

Stéphanie, peux-tu nous décrire rapidement ton école ?

Il s'agit d'une petite école rurale de 4 classes (de la petite section au CM2). Avec un effectif global de 95 élèves. J'ai les « très petits, petits et moyens », soit 30 élèves - de 2 ans et 4 mois à 4 ans. Ça, c'est l'effectif à la rentrée. En ajoutant les nouveaux en cours d'année, nous arrivons à 35 vers le mois d'avril. Je travaille avec une ASEM à temps complet dans ma classe.

Tu évoquais l'hétérogénéité des élèves ?

L'âge des élèves est un premier critère d'hétérogénéité compte tenu du triple niveau. Mais ce n'est pas le plus difficile. C'est le comportement des élèves – ou les troubles d'apprentissages – qui sont beaucoup plus complexes à gérer.

Lors de mon début de carrière, il existait des CLIS, qui accueillaient des enfants en grandes difficultés scolaires. Même si je n'en avais pas dans mon école, je pouvais y orienter les enfants qui en avaient besoin. Aujourd'hui, ces CLIS ont disparu (depuis 2015) et nous devons donc accueillir tous ces enfants.

Sur le fond, c'est intéressant d'intégrer ces jeunes. Mais nous n'avons pas eu de moyens supplémentaires, et le nécessaire travail individuel avec eux est quasi-impossible. Le nombre d'AVS est beaucoup trop limité pour pallier ces difficultés. L'an dernier, nous avons fait deux demandes d'AVS qui ont été refusées, parce qu'il n'y avait pas de trouble d'apprentissage, mais « seulement » des troubles du comportement.

Ce qui me pose le plus de problèmes, comme à mes collègues, ce sont ces troubles. Un enfant qui va faire

preuve de violence verbale ou physique, de grosse colère, peut difficilement être isolé puisque nous devons gérer l'ensemble du groupe.

Dans la mesure où nous n'avons pas d'adultes supplémentaires dans l'école, nous - enseignants comme les autres enfants - devons supporter ces crises. C'est dur.

Les enseignant.es spécialisé.es ne sont pas en nombre suffisants. Dans le cas de notre école, une enseignante spécialisée est affectée sur 3 écoles et n'intervient qu'une journée chez nous. C'est mieux que rien, mais bien insuffisant pour suivre tous les élèves qui en ont besoin.

Quel est l'impact de la « situation sociale » des familles sur la vie à l'école ?

Une petite école de campagne semble souvent protégée par rapport aux établissements situés dans les « grandes villes », voire les fameuses « banlieues sensibles ». Ce n'est malheureusement pas le cas, même si l'on en parle beaucoup moins.

Les familles en campagne sont confrontées au chômage. Les gens sont isolés.

Nous retrouvons beaucoup d'alcoolisme ou de violences familiales. Ces fléaux sont évidemment importés à l'école, qui ne peut plus être un espace préservé de son environnement social.

Nous retrouvons des enfants souvent livrés à eux-mêmes lorsqu'ils sortent de l'école. Ils errent donc dans le village et, inévitablement, font des bêtises qui les mettent en danger.

La mise en œuvre du dispositif « classes de 12 élèves » en zone sensible est indispensable. Mais il ne faut pas focaliser cet effort sur quelques régions

* prénom d'emprunt

médiatisées. De nombreuses écoles de campagne vivent les mêmes difficultés et auraient grand besoin de ces moyens supplémentaires.

Quelles sont tes principales difficultés au quotidien ?

En tant qu'enseignante, ce serait peut-être la relation avec les parents. Ils sont majoritairement très gentils ou agréables. Mais la société est anxiogène, et les parents reportent cette anxiété sur leur enfant, donc sur l'école. Chaque matin, j'ai au moins 6 parents qui me sollicitent pour des questions. Ils ont besoin d'être rassurés. D'être convaincus que leur enfant va bien. Qu'il ne prend pas de retard dans les apprentissages. Se cache derrière le besoin de vérifier qu'il s'en sortira dans la vie. Et en débutant à 3 ans, ils n'ont pas fini. C'est malgré tout une charge de travail, et une charge psychologique très importante pour nous. Ce temps-là n'est absolument jamais comptabilisé dans notre temps de travail...

D'autre part, en tant que professeur dans le privé, nous sommes vraiment submergés de « bénévolat obligatoire ». Dans une petite école rurale, nous devons tout faire. Surveillance, garderie... voire parfois travaux dans l'école, à la demande des parents d'élèves. Les moyens financiers relèvent vraiment des « bouts de chandelle », y compris pour changer des ampoules ou acheter des feutres. La suppression des contrats aidés est vraiment une couche supplémentaire qui va accentuer les difficultés.

J'ai de la chance, par rapport à des collègues d'autres écoles : au moins on ne nous impose rien sur le plan « pastoral ».

Pourquoi tu penses que « ça va craquer » ?

Le rythme de travail est épuisant. Avec 30 élèves et pour gérer des comportements d'enfants aussi différents, cela demande une énergie formidable. Dans les classes de l'école primaire, nous assistons vraiment à des scènes de violence. En classe ou à la récréation, matin, midi ou soir, ça ne s'arrête jamais et les collègues sont sur le qui-vive en permanence. Inévitablement, à certaines périodes de l'année, on craque... Et dans ce cas-là, nous n'avons aucun soutien, ni de l'Inspection Académique, ni de l'institution catholique.

Notre directrice est débordée de démarches administratives. Des quantités de mails à lire chaque jour. Elle n'a qu'une journée de décharge pour ça. Et elle utilise bien souvent ce temps pour prendre le relais des enseignant.es qui, par exemple, doivent isoler un élève en crise ou gérer des cas particuliers. Nous n'avons jamais le temps de souffler. La structure tient grâce à l'ensemble de l'équipe. Dès qu'un rouage se grippe, c'est tout l'édifice qui craque. Plusieurs fois dans l'année, je retrouve ma directrice en pleurs. Elle a une responsabilité forte et la pression est très lourde.

J'ai l'impression que la violence de nos pré-ados est de plus en plus forte, même si tous sont adorables individuellement. Ils ont de plus en plus de mal à vivre ensemble. Je crains que les années collège soient vraiment très dures. Le problème est-il véritablement pris en compte ? Je ne le crois pas...

« En classe ou à la récréation, matin, midi ou soir, ça ne s'arrête jamais et les collègues sont sur le qui-vive en permanence »

Il y a aussi des enfants et des familles qui « vont bien » ?

Oui, heureusement. Sur un groupe de 30 élèves, j'en ai 10 qui sont en grande difficultés sociale, familiale et dans les apprentissages. Une quinzaine vont bien et s'épanouissent à l'école. Il en reste 5 qui sont « au milieu du gué », et que j'espère faire basculer « vers le haut ». Tout comme les 10 premiers, d'ailleurs. Mais c'est beaucoup plus compliqué !

Et tes principales sources de satisfaction ?

Heureusement, j'en ai beaucoup également. J'adore enseigner. J'ai la chance d'être dans une équipe qui se questionne. Qui a envie d'innover. C'est nourrissant intellectuellement. Nous avons des parents qui viennent donner un coup de main. C'est indispensable pour faire fonctionner notre école. Et au niveau des élèves, dans la mesure où je les suis durant plusieurs années, je peux observer leur évolution. Le langage qui s'installe, un vocabulaire de plus en plus riche, le développement de leur curiosité. Ils ne le savent pas, mais à cet âge-là, ils ont « envie d'apprendre ». C'est génial.

En cette rentrée « 2017 », l'enseignement catholique veut « réenchanter l'école ». Qu'est-ce que cela signifie pour toi ?

Sincèrement, pas grand-chose. Et pourtant j'ai lu la plaquette. Je considère que cela relève du discours ambiant un peu niais que l'on nous sert souvent dans l'enseignement catholique. A titre d'exemple, nous n'avons plus de formation pédagogique ou sur les apprentissages, mais sur « la discipline positive » ou « la bienveillance ». On est en décalage avec la réalité !

Les enseignants peuvent-ils réenchanter leur école ? En réalité, il faudrait réenchanter la société. Il faut réduire le chômage et les inégalités. Il ne faut plus que les parents soient obligés de laisser leur enfant chez la nounou à 4h du matin pour commencer le boulot à 5h. Il faut que leurs salaires permettent de profiter des vacances ou de véritables week-end. Là, peut-être, nous connaissons un véritable réenchantement.

**Témoignage recueilli par
Serge VALLET
Académie de Caen**

À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !



Nouveau

Une bonification
de **35%** pour les
- de 30 ans

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'État, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'État**.

Profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès des **208 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

Et avec **e-Chèque-Vacances** vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.



Pour toute information :

> sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

> par téléphone : **0 806 80 20 15** Service gratuit + prix appel



Réinstauration du jour de carence : la punition ?



Emmanuel MACRON en avait fait une « promesse de campagne » : le « jour de carence » instauré par Sarkozy et supprimé par Hollande serait restauré. Ainsi, les « fonctionnaires et assimilés », dont les enseignant-e-s du privé, ne seront plus indemnisé-e-s lors de leur premier jour d'arrêt maladie. Sanction !

Pour la CGT, l'instauration du jour de carence est motivée par un mensonge : le gouvernement fonde notamment sa décision sur la volonté de corriger une supposée inégalité public-privé. Or, pour une large majorité des salarié-e-s du privé (près de 65% d'entre eux), les trois jours de carence sont actuellement couverts par divers dispositifs (convention collective, accord d'entreprise...) et pris en charge par les employeurs. C'est notamment le cas pour les personnels OGE des établissements privés. L'égalité dans ce domaine devrait en fait passer par un dispositif de couverture intégral pour tou-te-s, et notamment pour la minorité de salarié-e-s du privé qui aujourd'hui n'en bénéficient pas.

A plusieurs reprises le collège employeur des établissements privés a tenté de réinstaurer les jours de carence dans la convention collective des OGE. Aujourd'hui, ils subsistent encore pour les salarié-e-s de moins d'un an d'ancienneté. Conséquence les jeunes embauché-e-s ASEM, AVS, surveillant-e-s... au contact direct des enfants viennent bien souvent travailler, même malades !

Instauré en 2012 dans la fonction publique, le « jour de carence » a certes légèrement fait baisser le nombre d'arrêts-maladie d'une journée. En revanche, de nombreux agents, pour ne pas perdre un 1/30e de leur salaire, sont allés à leur travail en étant malade. Double conséquence négative :

- la contamination de leurs collègues et des usagers,
- l'aggravation de leur état de santé qui conduit finalement à un arrêt plus long. C'est perdant-perdant, tant pour les malades que pour les finances de la Sécurité Sociale.

Pour la CGT, ce jour de carence constitue une véritable insulte. Son instauration revient à considérer chaque malade comme suspect de fraude et donc, dans le doute, à le sanctionner d'office. Les médecins sont au passage considérés comme des pourvoyeurs d'arrêts de complaisance.

Le travail au noir représente 9 à 15 milliards par an de manque à gagner pour les comptes sociaux, soit davantage que la totalité des sommes versées au titre des indemnités journalières pour absence maladie. Ce détournement de fonds - au bénéfice des patrons - est ignoré par le gouvernement, qui préfère taper une nouvelle fois sur les salarié-e-s, en opposant public et privé et en prenant les malades pour boucs émissaires.

En lieu et place de cette mesure stigmatisante et inefficace, le gouvernement a la responsabilité de considérer et de traiter les causes réelles d'une grande partie des arrêts maladie des agents publics (dont les profs du privé), à savoir la dégradation des conditions de travail et la souffrance générée par les politiques d'austérité.



Source Sofaxis – Ouest-France

Le plus haut niveau d'absentéisme dans la fonction publique a été atteint alors que le jour de carence était en vigueur (2013). Le nombre d'absence a décliné quand le jour de carence a été supprimé ! Le nombre de jour d'absence moyen sur l'année reste stable. Jour de carence ou non. Il s'agit donc bien d'un moyen pour le gouvernement de faire des économies !

« Le travail devrait permettre de construire sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine »



"Bien travailler" : un enjeu revendicatif

Stress, violence, mal-être, suicide... L'actualité du monde du travail a récemment mis en lumière l'impact des risques psychosociaux sur la santé physique et mentale des travailleurs.

Les accidents de travail ou les maladies professionnelles interviennent sur un fond de dégradation des conditions de travail et de vie. Nous considérons que celles-ci s'expliquent par la recherche de rentabilité à toujours plus court terme, qui s'est nourrie d'une dévalorisation du travail sous la pression des actionnaires et des logiques de rentabilité et de maîtrise des dépenses.

Nous pensons que le travail devrait permettre de construire sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.

Nous ne voyons donc pas dans le travail un côté qui serait maudit. Nous ne voyons pas dans le travail que de la souffrance. Cette dernière n'est pas une fatalité, cependant elle existe comme une réalité qui peut et doit être modifiée.

Aussi, se pose, avec intensité, la mise en oeuvre d'initiatives revendicatives portant la nécessaire connaissance et reconnaissance des situations de travail avec pour objectif, leur transformation pour une conquête du droit au « bien travailler ».

Toutes les UD (Unions Départementales) CGT organisent chaque année des stages AT-MP (Accident du Travail – Maladie Professionnelle). Voici quelques éléments de deux jours de formation sur ce thème.

Des outils pour agir

Des outils ont été donnés pour utiliser les moyens légaux comme le droit d'alerte ou de retrait, pour faire une déclaration d'accident, physique ou psychologique, pour analyser les causes d'un accident, pour élaborer un cahier des charges en

CHSCT, etc. La diversité des stagiaires (industrie, agro-alimentaire, secteur social, petites entreprises) a en plus permis un échange de pratiques y compris dans l'utilisation des moyens comme les heures de délégation ou les actions syndicales dont les comptes rendus et tracts.

Des découvertes

Les réalités et conditions de travail sont très différentes d'une entreprise à une autre, mais les schémas et responsabilités sont très semblables. Surtout les outils d'action sont les mêmes, appuyés sur le Code du Travail et issus des luttes et acquis parfois récents. Les CHSCT ne datent que de 35 ans... alors que certains voudraient déjà réduire gravement leur champ d'intervention en les transformant une simple commission émanant du CE (Comité d'Entreprise), autant dire les supprimer.

Des sigles à décoder et des mots pour analyser

Une étape indispensable consiste à se repérer dans les sigles. ST (Santé au Travail), TMS (Troubles Musculo Squelettiques), RPS (Risque Psycho Sociaux), AT et MP sont des sigles de base.

DP (Délégués du Personnel), CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail), ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) sont des instances ou structures incontournables comme MT (Médecine du Travail).

Les mots permettent de diagnostiquer puis d'agir sur : Danger et Risque, Sécurité et Santé, Prévention et Protection, Gravité et Fréquence, Incident et Accident, Accident de Trajet et Accident de Travail, Consolidation, Travail réel et Travail prescrit, Contrat de travail et Lien de subordination, Faute inexcusable et Faute intentionnelle, Invalidité et Incapacité et Inaptitude, Enquête et Expertise, etc.

La CARSAT peut intervenir, lorsque le taux ou la gravité des accidents augmente significativement, en augmentant le niveau de cotisation de l'entreprise, en conduisant une enquête suivie de directives ou même en fermant certains secteurs à risques trop forts ou avérés.

Et pour l'enseignement privé ?

Les personnels de droit privé sont exposés comme dans toute entreprise : les tâches répétitives par exemple sont source de TMS, la mauvaise organisation des directions et du travail ou les pressions venant de divers lieux sont créatrices de RPS, la précarité et le manque de formation amplifiant le tout.

Les enseignants sont aussi pleinement concernés par les conditions concrètes de travail mais aussi par l'intervention de l'état, ce qui est le cœur du métier, de l'OGEC et de la direction, avec un très grand risque de RPS. En particulier les enseignants sont concernés par la différence, forte et souvent illégale, entre le travail prescrit et le travail réel : à eux de ne pas se transformer en victimes consentantes...

La santé des travailleurs vaut plus que l'intérêt des établissements. De l'importance de lieux comme l'HIS (Heure d'Information Syndicale), les DP ou CHSCT et la section syndicale...

Quelle démarche revendicative ?

Face aux dégradations des conditions de travail et aux menaces concernant les instances sociales dont les CHSCT, l'action collective est indispensable. Seul on ne peut qu'être écrasé à long terme.

Un premier conseil ? Déclarer les accidents du travail. Toutes les informations sont en lignes sur le site de la FEREC-CGT (www.ferc-cgt.org).

Un second conseil ? Sans hésitation inscrivez vous à de telles formations. Le temps prétendument « perdu » sera vite récupéré par un mieux être au travail, individuel et collectif.

Un dernier conseil ? Développons la syndicalisation et l'engagement concret pour améliorer les conditions de travail.

Toute démarche revendicative appelle à aller à la rencontre du monde du travail afin d'écouter et entendre pour comprendre le travail « réel ».

L'ouverture des négociations pour l'application de l'accord sur la prévention du stress au travail est un moment privilégié pour des actions transformatrices, avec, pour déterminant, un appel à une syndicalisation massive à la CGT, moyen le plus efficace pour retourner le stress sur le patronat.

Gilles MARECHAL
Académie de Poitiers

Heures de délégation : c'est encore gagné !

Le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique (SGEC) et un syndicat de chefs d'établissements ont demandé au Premier Ministre d'émettre un décret pour « encadrer » les heures de délégation et, à terme, selon nous, les supprimer.

Le Premier ministre ayant rejeté cette demande, le SGEC et le SYNADEC ont alors saisi le Conseil d'Etat, qui a rendu sa décision le 19 juillet. Elle est sans appel et confirme notre analyse de ce combat historique de la CGT : les établissements doivent payer aux enseignant-e-s concerné-e-s les heures de délégation, en heures supplémentaires, et leur remettre un bulletin de salaire. C'est dit !

Pour rappel, ces heures de délégation rémunèrent les enseignant-e-s qui, élu-e-s, ne peuvent pas accomplir leur mandat sur le temps de cours. Ce temps de travail est donc rémunéré par l'organisme de gestion privé. Demandez le paiement de ces heures de délégation, et pensez, comme le prévoient nos décisions internes, à en reverser 30% au syndicat. C'est aussi comme cela que l'on finance l'activité syndicale.



En bref !

En pleine bataille contre La Loi Travail XXL, la nomination d'un nouveau groupe d'experts sur le SMIC est passée plutôt inaperçue. Et pourtant, avec à sa présidence Gilbert CETTE, professeur d'économie à l'Université d'Aix-Marseille, il y a de quoi s'inquiéter. En effet, ce dernier pense qu'il serait « *plus judicieux de baisser le SMIC* » et que « *le SMIC ne protège pas de la pauvreté* ». Sa proposition choc ? « *un smic qui varie en fonction de l'âge ou encore de la région* ». Le Smic, prochaine cible de Macron ?

A priori, la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat) devrait être reconduite pour 2017. Mais pour l'instant, le gouvernement a suspendu la parution du décret permettant son versement. Certes, une inflation faible et la revalorisation de 0,6 % au 1^{er} juillet 2016 du point d'indice devrait réduire fortement le montant éventuellement versé aux bénéficiaires. C'est toutefois un élément important pour les agents dont le traitement stagne sur une longue période. On attend...

Dans un récent article d'informations sur l'éducation, la FEREC-CFDT s'est inquiétée du « *danger que représente la CGT 'qui grimpe'* ». Belle reconnaissance pour nos actions sur le terrain. Cela doit nous encourager à poursuivre nos combats pour la défense de nos collègues, de leurs droits, en continuant de les informer, de porter leurs revendications, notamment face au collège employeur pour les personnels OGEC. Visiblement, la CFDT n'a pas non plus apprécié d'être critiquée par la CGT après avoir signé seule l'accord des NAO de juillet. Il faut assumer...



Les enseignant.es des Lycées Professionnels se sont exprimé.es !

724 PLP ont répondu à notre enquête...

Les nouveaux enseignant.es, comme les plus expérimenté.es ont participé à cette enquête, et ils sont issus de toutes les académies (y compris les régions ultra-marines – Guyane, Réunion, Martinique, Guadeloupe...). L'âge des sondé.es est très varié, même si à 42% il s'agit de collègues de 40 à 49 ans. Les femmes sont majoritaires (65%) parmi les réponses ce qui correspond au ratio Femmes-Hommes de notre corps professoral

Majoritairement en Lycée Pro, mais pas uniquement...

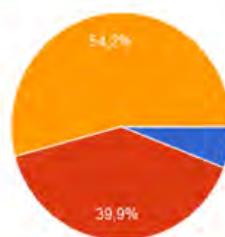
Logiquement, les collègues PLP interrogé.es travaillent dans les sections de Lycée Pro (98%) : 32% au sein de LP autonomes et 68% dans des groupes scolaires. Pour ce qui concerne ces BTS derniers : 12% exercent également en BTS, 8% en Lycée Général ou Technologique, et 8% en collège.

Quelles difficultés au quotidien ?

Difficulté au quotidien ? Selon 64 % des enseignant.es, il s'agit d'abord de l'hétérogénéité des élèves.

Ce résultat n'est pas une surprise : dans une même classe se retrouvent de très bons élèves, qui choisissent une formation professionnelle, et des élèves beaucoup plus en difficulté envoyés là par défaut. De même, le niveau social des élèves et leurs conditions de vie sont très divers. Cette forte mixité est une richesse ... à condition que les moyens nécessaires (encadrement, matériel...) soient donnés. Lorsque ce n'est pas le cas, les enseignant.es, se retrouvent clairement démuni.es dans leurs classes, seul.es à « gérer » les difficultés de chacun.e.

C'est pourquoi la CGT revendique des classes à effectifs adaptés. Sans dédoublement au-delà de 24 élèves : ce n'est pas sérieux ! A l'instar de ce qu'a affirmé le nouveau gouvernement pour la CP en REP+ : il s'agit d'une volonté politique.



● s'améliorent
● ne changent pas particulièrement
● se dégradent

Vous considérez sur les dernières années que vos conditions de travail...

Inquiétudes sur les conditions de travail

Selon 6% des collègues, les conditions de travail se sont améliorées en Lycée Pro contre 54% qui considèrent qu'elles se sont dégradées et 40% qui estiment qu'elles n'ont pas particulièrement évolué ces dernières années.

Nous avons donc interrogé les collègues sur leurs conditions matérielles de travail.

Question matériel pédagogique et informatique : les résultats sont assez homogènes. Les enseignant.es évaluent à 10,9/20 leur environnement. Résultat équivalent pour les salles de classe et les locaux, avec 11,4/20 de moyenne.

La question des « budgets disponibles pour des projets spécifiques » est plus préoccupante, avec une note de 8,9/20.

Compte tenu de la spécificité de leur public, les enseignants de Lycée Pro, cherchent à organiser des projets et activités qui nécessitent souvent des moyens financiers. Et ces derniers ne sont pas suffisants...

Rappelons que les ressources peuvent être internes à l'établissement (sur les fonds propres) ou versées par les régions. Certains dispositifs régionaux prévoient le versement d'une somme fixe par élève pour des projets spécifiques... sans que les enseignant.es en soient informé.es. Les budgets entrent alors dans les recettes de l'établissement ... et leur affectation n'est pas « conforme ». A vérifier dans votre région !

Selon 48% des enseignants de LP, le temps passé en réunion occupe une place trop importante en dehors du temps de classe mais pour 52%, ce n'est pas le cas ?!

Les retours des collègues sont clairs : les réunions sont nécessaires... si elles sont efficaces, bien préparées et correctement menées. La balle est donc dans le camp des principaux prescripteurs de ces réunions : les directions.

Un manque criant de personnels non-enseignants en relation avec les élèves

La seconde cause de difficultés au quotidien : 48% des collègues estiment que leur établissement manque d'encadrement adulte notamment de personnels de vie scolaire (surveillant.es).

Souvent en échec scolaire au collège, confronté.es à une orientation dans une filière inconnue, les jeunes - adolescent.es - ont d'abord besoin du soutien, de l'écoute et de l'encadrement d'adultes formés dans le domaine de la santé, de l'orientation et de la vie scolaire...

Pourtant, seuls 1 Lycée Pro sur 4 dispose d'un.e infirmier.e scolaire. Pire encore pour les Conseiller.es d'orientation, présents dans seulement 9% des établissements. Et encore, ces collègues sont le plus souvent partagés sur plusieurs établissements.

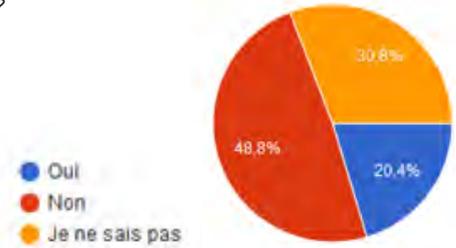
Les élèves de Lycée Pro demandent une attention particulière. Aux côtés des enseignant.es, les personnels d'éducation, les infirmier.es et les conseiller.es d'orientation sont en première ligne. Alors quand les jeunes ne sont pas entourés par suffisamment de professionnel.les, c'est tout le système qui est mis en difficulté.

Pour cette raison, et conforté par cette étude, la CGT revendique plus que jamais l'embauche directement par l'éducation nationale, au même titre que pour les enseignant.es et à l'instar de ce qu'il se passe dans le public, de personnels d'éducation, de COP et d'infirmier.es scolaires dans les établissements privés. Ces collègues, dont la rémunération est actuellement déjà prise en charge par l'état au moyen du forfait d'externat versé par les établissements ne sont pas assez nombreux. Le forfait d'externat doit permettre ces embauches, dont nos établissements ont un besoin impérieux.

Les périodes de Formation en Entreprise

Dans 10% des établissements, les élèves d'une même classe partent « en décalé ». Concrètement, la moitié de la classe part en stage durant un mois, les autres le mois suivant. Ce système est « une très mauvaise idée » pour 86% des enseignants. En effet, les difficultés sont nombreuses pour les profs qui doivent assurer à la fois l'intégralité de leurs cours et dans le même temps réaliser le suivi des stages nécessitant des temps de route parfois importants.

Dans votre établissement, le temps consacré aux visites de stage est-il comptabilisé (à hauteur de 2h par élèves suivi et par semaine, dans la limite de 3 semaines par période de stage) ?



Les raisons invoquées à la mise en œuvre de cette pratique sont un constat de terrain confirmé par les enseignant.es interrogé.es : en moyenne, les élèves trouvent « plutôt difficilement » leurs lieux de stage. Evidemment, le type de formation et le lieu de l'établissement sont des critères importants. Il est plus difficile, par exemple, de trouver suffisamment de lieux de stage dans « l'industrie » que dans les sections « tertiaires ».

Présentée comme LA solution pour répartir les élèves entre les entreprises tout au long de l'année, cette stratégie de stages décalés doit être abandonnée. Elle masque surtout les sur-effectifs des classes. S'il est nécessaire de dédoubler les classes pour que les élèves partent en stages ou aient de meilleures conditions de travail, pourquoi - tout simplement - ne pas doubler le nombre de classes ? Les élèves, les enseignant.es et les entreprises accueillant les stagiaires y gagneraient.

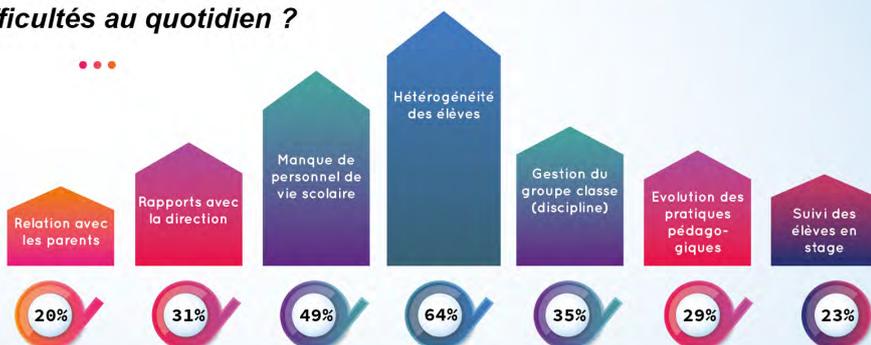
Des centaines de milliers d'euros perdus par les enseignants...

Le décret n° 2015-476 du 27 avril 2015 a institué une « indemnité de sujétion » pour les enseignants de lycée pro qui assurent au moins 6h de cours dans les classes de 1ère et terminale Bac Pro, ou en classe de CAP. Cette indemnité, même si elle n'en reprend pas les conditions, a été instaurée en remplacement de la rémunération des CCF. Mais attention, soyons très clairs : cette nouvelle indemnité n'est absolument pas liée à la réalisation des CCF, qui, *in fine*, ne sont donc plus rémunérés en tant que tels. L'abandon des épreuves ponctuelles nationales – considérées comme trop coûteuses- était à ce prix. Une fois passée, nul besoin de continuer à payer les enseignant.es pour la mise en œuvre de ces épreuves pourtant chronophages. Mieux encore, plus de 80% des enseignant.es sont concerné.es par cette indemnité, qui représente 400 euros par an (versée mensuellement à raison de 33,33€ par mois).

Or, il s'avère que seul.es 47% des collègues sont informés de son existence. 16% des enseignants savent qu'ils n'en bénéficient pas alors qu'ils le devraient (ce qui représente plus de 600 000 euros par an pour l'Etat !) et 37% des enseignants de LP ne savent pas si cette indemnité leur est versée !

Vite, une vérification sur le bulletin de salaire s'impose...

Quels sont les points qui vous posent des difficultés au quotidien ?



Dans le cas où cette indemnité ne vous serait pas versée, contactez-nous par mail à l'adresse contact@cgt-ep.org.

Plusieurs dizaines d'enseignant.es ont déjà récupéré leur dû grâce à nos démarches...

Second sujet lié au suivi des stages : dans seulement 20% des cas, les heures liées au suivi des PFE sont comptabilisées. 31% des collègues ne savent pas (ce qui signifie donc que les heures ne sont pas comptabilisées, sinon ils le sauraient). Ce décompte est important. Le statut des PLP est très clair sur le sujet (article 31 du décret n°92-1189 du 6 novembre 1992). Extrait :

Il. - Pendant les périodes de formation en entreprise des élèves d'une division, chaque professeur de lycée professionnel enseignant dans cette division participe à l'encadrement pédagogique de ces élèves.

La charge de cet encadrement est répartie entre les enseignants en tenant compte, notamment, du nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement qu'ils dispensent dans cette division.

L'encadrement pédagogique d'un élève est comptabilisé dans le service du professeur pour deux heures par semaine, dans la limite de trois semaines par séquence de stage. Lorsque ce décompte conduit un professeur de lycée professionnel à dépasser ses obligations hebdomadaires de service, il bénéficie du paiement d'heures supplémentaires

Prenons l'exemple d'une classe de 20 élèves qui part en stage 4 semaines. Un enseignant qui travaillerait 5 heures avec la classe et suivrait 6 élèves en stage devrait voir son service comptabilisé comme suit :

Nombre d'heures de cours perdues : $4 \times 5 = 20h$
Nombre d'heures de suivi : $6 \times 3 \times 2 = 36h$
Sur la période, l'enseignant doit se faire rémunérer 16 heures supplémentaires par son établissement !

Les chefs d'établissements ne sont bien souvent pas informés de ces mesures. Qu'à cela ne tienne, un courrier au rectorat règle bien souvent la situation. N'hésitez pas à vous rapprocher du syndicat pour vos démarches ou pour vérifier vos droits. D'après notre enquête, seuls 11% des enseignant-e-s ont déjà été rémunéré-e-s de ces heures supplémentaires.

Là encore, c'est une grosse économie pour le Ministère... et une grosse perte pour les enseignant-e-s !

Temps de travail des enseignant.es : bien loin des 35 heures !

Qui n'a jamais entendu lors d'un repas de famille, au bistrot du coin ou même dans la bouche d'un Président de la République (Merci M. Sarkozy) que les enseignant.es travaillaient 18h par semaine (désolé pour les agrégé.es ou les PEPS) ?

Le ressenti des collègues est bien différent. 5% des enseignants de LP estiment travailler moins de 35h par semaine, 15% sont à 35h, quand 47% considèrent travailler entre 36 et 40h et même 33% passer plus de 40h pour le boulot. Rappelons que les enseignant.es ne sont pas passé.es aux 35h. Alors quand nous entendons des responsables politiques envisager d'augmenter de 2h le nombre d'heures de cours par semaine pour les profs, non merci.

« pour 82% des collègues, l'organisation des CCF entraîne une surcharge de travail »

Sur la question de l'évaluation...

La question de l'évaluation des élèves est récurrente. Elle occupe chaque nouveau ministre, mais également chaque organisation liée au monde de l'éducation (parents d'élèves, syndicats...). La CGT n'échappe pas à la règle.

Les résultats de notre étude sont révélateurs de ces débats :

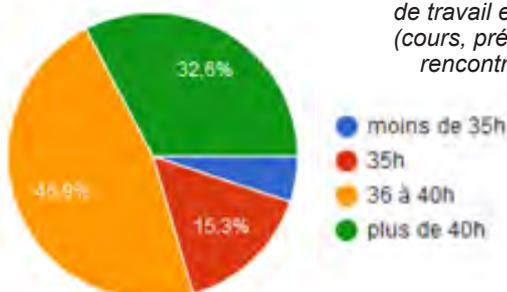
48% des collègues considèrent, sur un plan pédagogique, que le CCF (Contrôle en Cours de Formation) est un bon mode d'évaluation ou de certification des élèves, contre 52% qui pensent le contraire. Indécision...

En revanche, les résultats sont sans ambiguïté sur 2 points : 83% des enseignant.es de LP estiment que le CCF est moins impartial que l'épreuve ponctuelle. Pas étonnant, nous savons tou.tes qu'un.e élève pénible toute l'année bénéficiera de moins de clémence que son camarade, élève modèle, lors d'une évaluation en CCF. Mais le système est pervers. Combien d'enseignant-e-s, parfois sur pression de leur direction (dans 18,5% des cas tout de même) sur-évaluent leurs élèves pour obtenir de bons résultats aux examens, et ainsi contenter l'établissement, l'inspecteur ou les familles ? C'est une des limites du CCF...

Second point catégorique, pour 82% des collègues, l'organisation des CCF entraîne une surcharge de travail. Et dans la mesure où ce travail supplémentaire n'est pas pris en compte dans la rémunération, les collègues s'essouffent et se sentent mis à contribution pour faire réaliser de belles économies à l'administration. Sans compter les ressentis d'injustice en salle des profs, entre le collègue qui prépare 12 CCF et son collègue qui n'est pas concerné...

Le contenu des référentiels est également mis en cause par les collègues. Plus de 67% des enseignant-e-s de LP les jugent inadaptés au profil de nos élèves, et, à près de 74% inadaptés aux réalités du monde du travail. Bref, on comprend mieux qu'il soit parfois difficile d'enseigner si le professeur, lui-même, n'est pas totalement convaincu de la finalité de son enseignement. Et si les profs étaient davantage associé.es à la définition des référentiels ?!

D'après-vous, quel est votre temps de travail effectif par semaine (cours, préparation, réunions, rencontre des familles...)?



Quelles sont les revendications des enseignant.es de Lycée Pro ?

Sans surprise, l'augmentation de la rémunération est, de très loin, la première revendication des enseignant-e-s (c'est une priorité pour 78% des enseignant-e-s). Pas étonnant, dans ce cas, que près de 77% d'entre eux effectuent des heures supplémentaires. Dans la grande majorité des cas (77%), c'est un moyen d'améliorer cette rémunération. Bien entendu, faire des heures supplémentaires ne relève pas d'une volonté farouche de passer davantage de temps avec les élèves.

Pour la CGT, le partage du temps de travail passe par le refus des heures supplémentaires. D'ailleurs, la transformation des heures sup en postes permettrait l'embauche de plus de 7000 collègues, rien que dans l'enseignement privé ! En revanche, ce refus des heures sup doit s'accompagner d'une substantielle augmentation des salaires. Le PPCR, véritable poudre aux yeux, n'a pas rempli ses objectifs initiaux promis. Il est temps que nous obtenions gain de cause !

Viennent ensuite des demandes à niveau quasi équivalent :

- revoir les programmes pour 48% des collègues,
- réformer les modalités d'évaluation des élèves (44%),
- baisser les effectifs par classe (43%) (ce point est vraisemblablement surtout demandé par les profs de matière générales qui travaillent en classe entière voire en classes regroupées),
- développer la co-intervention en classe (34%) ce qui nécessite la mise en œuvre de moyens supplémentaires,
- titulariser les suppléant-e-s et mettre en place un corps de titulaires remplaçant-e-s (32%)

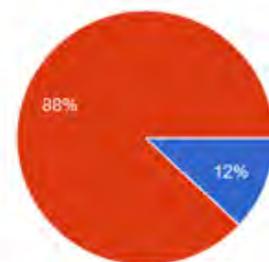
D'autres revendications sont posées (réduction du nombre d'heures de cours, pour les profs comme pour les élèves, ou encore rééquilibrer le calendrier scolaire). Mais ces revendications, aussi importantes soient-elles, ne semblent pas prioritaires.

Les enseignant-e-s regrettent la piètre qualité de notre formation continue. Pour 85% des collègues, elle est « insuffisante et devrait être développée ».

Temps de travail, formation, conditions de travail, le message est limpide : les enseignant-e-s ne veulent pas « moins travailler ». Ils veulent « mieux travailler ». Qu'on se le dise !

Seriez-vous favorables à un transfert des Lycées Professionnels aux régions, comme l'envisage le nouveau gouvernement ?

● Oui
● Non



Le « tout apprentissage » : un casus belli !

31% des établissements semblent déjà proposer des formations en apprentissage. La mixité des publics (jeunes sous statut scolaire et apprenti-e-s) reste marginale (8%) mais se développe. Il faut dire que la tendance politique est totalement axée en ce sens, avec un objectif fort de réduction des dépenses pour l'éducation nationale.

Le transfert aux régions des lycées professionnels, avancé sous Sarkozy, puis par Hollande, par Fillon et Macron durant la campagne présidentielle est donc dans l'air du temps. Cette hypothèse est rejetée par 88% des enseignant-e-s de LP.

L'apprentissage est une voie de formation intéressante, pour un public limité, dans des secteurs précis, et au-delà d'un certain niveau d'étude. Vouloir imposer une formation en apprentissage à l'ensemble des jeunes qui choisissent la voie professionnelle serait totalement inefficace, et ne correspond ni à la réalité économique des entreprises, ni au besoin des élèves et de leurs familles. D'ailleurs, 78% des collègues interrogé-e-s considèrent que les formations sous statut scolaire ne doivent pas être remplacées par le développement de l'apprentissage. Manifestement, nous allons devoir mener le combat pour défendre les lycées pro et leurs personnels !

Force est de constater que les enseignant.es des Lycées Professionnels privés se préoccupent de l'avenir de leur profession, et que leurs attentes sont nombreuses. La CGT Enseignement Privé a réalisé cette enquête (une première dans notre secteur) pour que ses revendications collent au plus près des aspirations des collègues.

Nos positionnements sont confortés par cette étude : nos revendications syndicales correspondent aux besoins de la profession.

Notre rôle va maintenant consister, plus que jamais, à interpeller le Ministère, les institutions de la République ou encore les établissements afin que nos conditions de travail s'améliorent, et que le Lycée Professionnel soit véritablement une filière valorisée au sein de l'Education Nationale !

Est-ce que ce sera suffisant ? Sans doute pas. L'intervention des personnels et leur mobilisation avec le syndicat seront indispensables pour imposer nos idées...

Le bouledogue et le flamant rose...

Bilan d'une visite de tutelle !

La situation prêterait presque à rire, tellement les personnages sont caricaturaux. Ils suggèrent une fable de Jean de la Fontaine empreinte d'ironie et de morale, sinon un bien piètre numéro de comiques troupiers. Le bouledogue et le flamant rose sont allés à Glaviot-les-Bains. Ainsi, Bouba et Chouba sont venus rendre compte de la visite des membres de la curatelle, sous l'égide de l'absinthe distille la bienveillance à l'égard des uns et des autres.

Les deux drôles se sont confondus en pâmoisons extatiques devant les immenses qualités humaines, minérales, végétales et moléculaires du lycée. Grâce à l'appui d'une habile présentation *powerpointée*, Bouba le bouledogue a débité avec la morne gravité d'un hareng saur, un inventaire digne de remplir les cervelles vides de ses auditeurs, accablés par un discours d'une si exceptionnelle clairvoyance.

Le personnage a surtout insisté sur l'enthousiasme sans fin d'un corps professoral attaché à suivre la voie radieuse tracée par le chef d'établissement. Cependant, par souci d'objectivité, quelques points négatifs ont été rapportés. Mais Bouba précisa qu'ils n'étaient pas représentatifs car ils provenaient de la délégation du personnel. Toutefois, pour clore son monologue, Bouba le bouledogue suggéra un « *management par la formation et l'accompagnement* » dans une sorte d'excitation buccale. Mais, qu'est-ce donc cette curiosité ? Le débat est ouvert, mais inutile car on aura compris que derrière ce discours béat, mélangeant dans une savante ruminant, niaiseries et démagogie, se cache la volonté de manipuler les enseignants. Comment procède-t-elle ? L'opération s'effectue grâce à l'injonction.

Une injonction temporelle

Les signes avant-coureurs de l'injonction temporelle sont prononcés par un chef de travaux arrivé au faite de la médiocrité, ou d'un chef d'établissement autoritaire : « *c'est votre mission* » ! L'invective est devenue tellement habituelle, « qu'être là » apparaît comme une constante anthropologique. S'il le faut, on n'hésite pas à ruser pour assigner la présence permanente au lycée. On cultive l'obéissance avec l'alibi de la mission du régime militaire. Le défi consiste à dissimuler la réalité de la mission

enseignante, délimitée par les obligations réglementaires de service pour les agents publics. Pourtant, il y va des manœuvres visant à déborder l'emploi du temps validé par le rectorat ! C'est l'idéologie de l'annualisation du temps de travail qui est « en marche », à contre-courant des progrès réalisés au cours du XX^e siècle. Celui-ci se distingue par la diminution officielle du temps passé au travail, grâce à son encadrement par le droit. Ainsi, sa durée légale se formalise au fil du temps, son dépassement fait l'objet d'un paiement en heures supplémentaires. Omettre cette obligation suppose la réalisation d'un travail clandestin, gratuit, ou le bénévolat. Celui-ci est vivement encouragé par l'enseignement catholique. Ses nouveaux statuts adoptés le 18 avril 2013, ne font que l'encourager. Ainsi en leur articles 60 et 61 : « *le bénévolat met en valeur l'engagement personnel et [...] éduque au sens de la gratuité, du don de soi* ». Et de préciser : qu'il est « *une caractéristique essentielle de l'Enseignement catholique* ». Cette orientation semble tempérée par l'article 61 avec le sens du volontariat : « *Le bénévolat peut être le fait des professionnels qui le souhaitent* ». Cet aspect facultatif est vite rattrapé par le caractère ubiquitaire asséné par la suite : « *Il peut s'exercer sur le lieu de travail ou au-delà. Il appartient aux responsables, [...] les chefs d'établissement [...] de permettre et de faciliter, par tous les moyens [...], l'engagement des professionnels, notamment ceux appelés à s'impliquer dans la vie de l'Enseignement catholique* ». La messe est dite. Le bénévolat suppose la réalisation de tâches, au-delà des heures de présence devant élèves définies par les ORS. C'est donc une incitation à poursuivre des efforts sans « *compter son temps* », dans un esprit de « *don de soi* », au service de supérieurs hiérarchiques parfois mégalomaniaques.

Pourtant, la réduction du « temps de travail », révèle la scission de la sphère du travail de la sphère privée. Elle suppose donc un « temps » alloué au travail, et un autre « temps » libéré de cette contrainte. Dès lors, le travailleur salarié a la possibilité d'avoir une vie individuelle en-dehors de l'entreprise. L'altérité qui en ressort met directement en cause la recherche de tout un chacun de la réalisation de son propre soi, à travers l'image d'un idéal renvoyé par l'établissement scolaire. Finalement, au-delà du travail gratuit, l'injonction temporelle est nécessaire pour cimenter l'indétrônable « esprit d'équipe ».



« C'est donc une incitation à poursuivre des efforts sans compter son temps », dans un esprit de « don de soi », au service de supérieurs hiérarchiques parfois mégalomaniaques »

Une injonction d'appartenance

Développer le sentiment d'appartenance conduit à renforcer « l'esprit d'équipe », tel qu'il est proclamé par les différents gourous auxquels peuvent être confrontés les enseignants. Avec l'esprit d'équipe – nous sommes tous frères – se dessine un modèle de conduite à tenir dans le lycée, et à l'extérieur. Ici, il s'agit du mobile évoqué pour justifier l'accaparement du temps des enseignants. Ainsi, le sujet réfractaire se verrait condamné par le groupe de collègues au motif du rejet de toute soumission à l'injonction temporelle. Ces considérations subjectives constituent donc l'essence de la fonction de mobilisation de l'enseignant, en lui fournissant les ressorts de l'engagement personnel. On lui explique qu'il adhère à un regroupement d'individus aux caractéristiques communes. Cette démarche ouvre la notion d'entre-soi, et cultive la confusion délibérée entre groupe d'appartenance et groupe de référence. De cette manière, on s'identifie à la pratique de ses congénères car empreinte d'imaginaire social, et fondée sur des dimensions affectives.

Cette idéologie a pour fonction de relier les membres du lycée. Leur adhésion à ses valeurs sera d'autant plus efficace lorsque chacun y reconnaîtra des éléments propres. Dans ce projet, l'enseignant n'est pas considéré comme un salarié, et en dehors du lycée comme un citoyen comme les autres. Il est avant tout membre de l'équipe du lycée. Il doit respecter la discipline imposée par le chef d'établissement, fusse-t-elle hors la loi, et s'engager à se conformer à cet ordre social. Les droits individuels sont ainsi dissous dans l'unicité de pensée imposée au personnel. Cette pratique est tellement ancrée dans les esprits que certains collègues considèrent la moindre critique comme inadmissible. Comme si l'individu pouvait – et devait – se réaliser au lycée. Oubliant qu'à l'origine, sa présence est motivée par la vente de sa force de travail. Échange marchand qui reste la condition objective d'accès au rapport marchand avec les choses, clé de voûte du système économique en vigueur.

À travers les phrases alambiquées et le jargon neuneu, il faut garder à l'esprit que l'idée dominante consiste à développer le sentiment d'appartenance au lycée. Cette conception de la place de l'enseignant laisse libre cours à l'expression de différents systèmes de croyances et de valeurs. Bien

sûr, un XXI^e siècle en proie aux fléaux religieux trouve sa place dans cette rhétorique, mais à cela, on reconnaîtra les miasmes de l'idéologie managériale qui s'y est accolée. Celle qui a transformé la sacro-sainte entreprise en mythe. La combinaison de ces deux calamités antédiluviennes est destinée à dissiper toute conscience sociale, voire toute conscience de classe chez les enseignants, afin de leur inculquer une « culture d'entreprise ». Mais dans ce cas, n'est-il pas plus approprié de parler d'a-culture, où le « a » privatif gagnerait toute sa signification ? Ainsi, la vision réactionnaire des relations sociales, sinon du monde, vantée par tous les Bouba et les Chouba de l'enseignement privé, promet d'impliquer totalement les enseignants dans le travail. Là non plus le mot « totalement » n'est pas vide de sens.

Laurent ERBS
Académie de Nancy-Metz

Au SPELC, on ne fait pas de politique...

Nous avons déjà intitulé une brève de la même manière au sujet du SNCEEL, organisation syndicale des chefs d'établissements. Coïncidence...

Dans un message à tou-te-s les enseignant-e-s envoyé le 30 septembre, le SPELC « *n'appelle pas à cesser le travail le 10 octobre 2017, mais laisse chacun.e libre de sa décision* ». C'est drôlement gentil de nous laisser le choix.

Pourtant, le SPELC demande notamment au gouvernement de « *renoncer au gel du point d'indice* » ou encore « *compenser la diminution des emplois aidés* ». Et si ces demandes, déjà formulées gentiment par l'ensemble des syndicats, du public comme du privé, ne fonctionnent pas ?

Non, pas de grève. Alors faut-il s'en remettre à l'opération du Saint-Esprit ?



Les inscriptions aux concours 2017-2018 sont fermées depuis le 12 octobre.

Préparez dès maintenant vos épreuves, et n'hésitez pas à solliciter l'aide des adhérent-e-s CGT !

Concours 2017 : le compte n'y est toujours pas !

Cette année encore, tous les contrats proposés aux concours externe et interne de l'enseignement privé sous contrat (Cafep et Caer) n'ont pas été pourvus.

Pour le concours externe, sur 1 495 postes offerts, on compte seulement 1 359 admis (91%) et pour le concours interne, sur 1 290 contrats offerts, il y a 1192 admis (92%). Soit une économie non négligeable pour le Ministère de 234 postes !

Par ailleurs, ces chiffres ne tiennent pas compte d'éventuels admis à plusieurs concours.

Toutefois, l'interprétation de ces chiffres mérite d'être affinée en fonction des disciplines.

Ainsi, pour le Cafep-Capes, seulement 57 % des postes sont pourvus en Arts Plastiques, 71 % en Histoire-Géographie, 65 % en allemand et 77 % en Sciences-Physique ou en SVT.

Pour le Caer-Capes, 100 % des postes sont pourvus pour la plupart des disciplines, à l'exception des Lettres Classiques, des Sciences-Physique mais surtout de l'Histoire-Géographie avec seulement 65 admis pour 150 postes !

En ce qui concerne le Cafep-CAPLP, ce ne sont que 33 postes sur les 45 proposés en Lettres-Histoire et Géographie qui sont pourvus, et 14 sur 22 en Lettres-Anglais pour le Caer-CAPLP.

Et pourtant, les besoins sont réels, quand on sait que 20 % des enseignants des établissements privés sous contrat sont des délégués académiques, souvent compétents, reconduits d'une année sur l'autre, mais payés une misère !

Le maintien dans la précarité serait-il le mode de gestion dans l'Education Nationale ?

C'est pourquoi nous devons maintenir nos revendications pour d'une part exiger une formation de qualité pour les personnes préparant les concours

ainsi que des moyens permettant de réellement les préparer dans de bonnes conditions.

Cette année aura aussi été marquée par un bug informatique lors de la publication des résultats du Cafep-Capes de mathématiques, avec une 1ère liste d'admis publiée le 5 juillet en début d'après-midi et modifiée en fin de journée. Si certains sont passés de « refusé-e » à « admis-e », d'autres ont pris une douche froide passant d' « admis-e » à « refusé-e ». Le SNEIP-CGT a interpellé le Ministère à ce sujet, évoquant la colère des personnes concernées. Ce dernier a reconnu qu'il s'agissait là « d'une erreur de mise en ligne, d'un incident absolument regrettable, déplorable », ajoutant que c'était « involontaire » (encore heureux !).

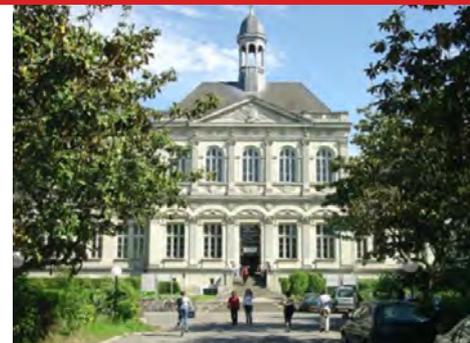
Enfin, quand on traite des concours, on ne peut pas ne pas évoquer le cas des lauréat-e-s de concours « reçu-e-s/collé-e-s », ayant passé-e-s avec succès le Cafep-Capes mais qui, faute d'accord collégial, ne se voient proposer aucun support de stage pour la rentrée. En effet, en dehors du réseau Enseignement Catholique, en CNA (Commission Nationale d'Affectation, instance du ministère), il n'y avait quasiment pas de postes dans les autres réseaux (laïc, protestant, juif, musulman) bloquant ainsi ces lauréats. Ce sont ainsi au moins 6 collègues dans cette situation. Au SNEIP-CGT, nous rappelons que le CAFEP (... Enseignement Privé) n'est pas un CAFEC (... Enseignement Catholique) et que nous sommes totalement opposés à l'existence de cet accord collégial, relevant du droit canon alors que nous sommes des agents de droit public !

Alexandre ROBUCHON
Académie de Poitiers

Contrats offerts et nombre d'admis par type de concours pour la session 2017

	CAFEP				CAER			
	capes	capet	capeps	caplp	capes	capet	capeps	caplp
Postes offerts (2017)	1 095	81	100	219	934	65	104	187
Nombre d'admis	981	74	100	204	844	65	104	179
Admis/nombre de contrats (en%)	90	91	100	93	90	100	100	96

Les méthodes peu catholiques de l'Université du même nom...



Recours au CDI à l'Université Catholique de l'Ouest (UCO) : quand l'Inspection du Travail s'en mêle.

Une enseignante, chargée d'enseignement, s'est vue proposer un CDI de 296 heures annuelles.

Estimant que la proposition ne respectait pas le cadre conventionnel, elle a saisi l'Inspection du Travail qui rappelle que :

« La convention collective des universités et instituts catholiques de France du 4 juin 2002 prévoit en son article 26 la mise en place du contrat à durée indéterminée intermittent (CDII), dans le cadre d'un accord d'entreprise, afin de pourvoir aux emplois de chargés d'enseignement et d'enseignant qui par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées supérieures à 1 mois, hors vacances universitaires.

Un tel accord a été signé au niveau de l'UCO pour mettre en place le CDII.

Mais dans le cas de la salariée, le CDII n'est pas adapté à sa situation contractuelle puisqu'elle n'a pas d'alternance de périodes travaillées et non travaillées supérieures à 1 mois, hors vacances universitaires. Un CDI de chargé d'enseignement doit lui être proposé ».

Bravo à la camarade du SNPEFP-CGT (Syndicat National pour l'Enseignement et la Formation Privés) qui, à travers sa démarche, montre qu'oser revendiquer ses droits, c'est faire face à l'arbitraire patronal. Espérons que l'UCO entendra le message et se mettra en conformité. Le Syndicat y veillera ! Au passage, cet exemple illustre le rôle fondamental de l'accord de branche, protégeant mieux que l'accord d'entreprise... C'est précisément ce qui est remis en cause dans les ordonnances Macron !

Stéphane CATALANO
Académie de Nantes

Caen-Rouen : en route vers la fusion des académies ?

Reçue fin août au ministère de l'Education Nationale, la CGT a appris qu'une "expérimentation" serait mise en place cette année en Normandie : le poste de recteur de l'académie de ROUEN est supprimé, et celui de CAEN assumera la charge de l'ensemble de la région, et donc des deux académies.

Ce projet, confirmé lors d'une réunion de présentation du dispositif le 29 septembre à Lisieux, nous inquiète à plusieurs titres :

- même s'il ne s'agit que d'une expérimentation, nous ne sommes pas dupes : l'objectif est bien de parvenir à une fusion totale des académies à très court terme,
- les personnels risquent bien d'en subir les conséquences au niveau des mutations, qui pourraient se faire sur l'ensemble des 5 départements Normands, avec l'impact que l'on devine,

- l'impact sur la carte des formations (et donc sur les fermetures de sections) est inquiétant, dans la mesure où le recteur actuel souhaite développer la « mobilité » des élèves, sans tenir compte des coûts de déplacement qui empêchent souvent les familles d'inscrire leur enfant dans une formation éloignée géographiquement,
- les moyens seront nécessairement mutualisés, et cela impliquera à terme une réduction des emplois administratifs, dégradant la qualité du service et accentuant les difficultés pour les personnels qui souhaitent contacter leur gestionnaire.

Cette « expérimentation » a évidemment pour objectif de « réduire les coûts ». Ce n'est ni une bonne idée, ni un bon moyen de le faire. Nous avons alerté les collègues sur ce projet, et ses conséquences néfastes...



Passage des MA2 en MA1

Caen toujours. Alerté par la CGT en avril dernier, puis dans le cadre d'une intersyndicale locale (CGT, CFTD, CFTC, SPELC), le Recteur a accepté le reclassement de tou-te-s les MA2 qui détiennent un Master 2 dans la grille des MA1, avec effet au 1er septembre.

C'est une bonne nouvelle, et 150€ en plus chaque mois pour les collègues concerné-e-s, même si cela ne règle pas le problème de la précarité des maîtres délégué-e-s...



Protection sociale collective

Nos spécialistes vous accompagnent

- **Une offre complète en prévention, santé et prévoyance**
- **Écoute, conseils et accompagnement** dans la mise en place ou la renégociation de votre couverture sociale complémentaire
- **La force d'un leader national** alliée à la proximité en région

Rémi TESSIER
02 23 25 01 61
remi.tessier@harmonie-mutuelle.fr
protection-sociale-entreprise.fr



Harmonie Mutuelle, 1^{re} mutuelle santé de France.

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969500JLUSZH89G4TDS7. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.



Harmonie
mutuelle

En harmonie avec votre vie