

TRAIT D'UNION

Le journal des Personnels CGT de l'Enseignement Privé

www.cgt-ep.org

Ne pas se laisser faire...

« De façon sociétale, les syndicats ont été nécessaires au XIX^e siècle, utiles puis abusifs au XX^e siècle. Inutiles et nuisibles au XXI^e siècle, ils doivent disparaître ».

C'est l'affirmation que professait en 2010 dans la revue *Commentaire* Yvon Gattaz, Président du CNPF de 1981 à 1986, l'ancien MEDEF. Pierre Gattaz, son fils, est l'un des candidats les mieux placés pour succéder à Laurence Parisot à la tête de l'organisation patronale.

Cette bouffée hallucinatoire n'est pas rassurante mais non surprenante. N'en déplaise aux chantes du libéralisme à la Thatcher, c'est bien parce que les syndicats existent que les salariés de notre pays ne vivent pas au Far West ! Mais encore faut-il s'entendre sur la notion de la défense des droits des travailleurs.

Ainsi, c'est parce que la CGT défend bec et ongles le statut des personnels de droit privé dans l'enseignement catholique que les propositions minimalistes en terme de Convention Collective Nationale n'ont pas pu passer en décembre dernier. Nous avons fait la preuve de la justesse de nos travaux et interventions et aujourd'hui, le collègue employeur n'a d'autres choix que d'acter l'évolution des rapports de force et d'entendre les

propositions de la CGT pour un texte plus juste et plus humain pour nos collègues OGEF.

De même, le rapport de la Cour des Comptes sur le métier d'enseignant peut glacer le sang. Il faudra une détermination sans faille pour lutter contre la volonté d'annualisation du temps de travail, d'individualisation des rémunérations, du recrutement par les chefs d'établissement et de la modification des obligations de service. Des mesures déjà partiellement mises en œuvre dans l'enseignement agricole depuis 1989, que subissent bien malgré eux les collègues de ce secteur.

La CGT doit faire entendre à Gattaz et compagnie que ce sont eux qui sont « menaçants, tragiques, démolisseurs, démoralisateurs ».

La période est agitée. Le lien social se distend. La tentation du repli individualiste est grande. Pourtant, c'est ensemble que nous serons plus forts, plus solidaires, que nous retrouveront la joie de vivre et l'esprit de conquête.

Syndiquez autour de vous vos collègues à la première organisation syndicale, la plus à même de répondre à leurs attentes : la CGT !

Philippe Legrand,
Secrétaire Général

SOMMAIRE

Syndicat :

- nos structures 2
- en région 3

Personnel OGEF :

- et maintenant ? 4
- une lutte à Brest 6

Réflexion :

- droit au blasphème ? 8
- caractère propre 9

Carrière :

- le droit des suppléants 10
- nouveau statut 11

International :

- le FSM de Tunis 12

Supérieur :

- harcèlement à Angers 14

Actions :

- nationalisation du lycée 16
- la CGT chez Diwan 18

Jun
2013

Le bureau national de la CGT Enseignement Privé



Michel, Pascale, Damien, Philippe, Serge, Charlotte

BUREAU NATIONAL bn@cgt-ep.org

Philippe **LEGRAND** - Secrétaire Général
Michel **AMAN** - Trésorier
Damien **SMAGGHE** - Secrétaire à l'organisation
Charlotte **MATYJA** - Membre
Pascale **PICOL** - Membre
Serge **VALLET** - Membre

Commission Financière de Contrôle cfc@cgt-ep.org



Nos représentants et responsables de secteurs

MINISTERES

Agriculture Damien **SMAGGHE**
Education Nationale Philippe **LEGRAND**

CONVENTIONS COLLECTIVES & COMMISSIONS

FNOGEC Danielle **LARRAZET** ☎ 06-86-24-21-07
personnelogec@cgt-ep.org
danielle.larrazet@cgt-ep.org

PREVOYANCE (commission) Ahmed **JAWAD** ☎ 06-68-65-80-85
ahmed.jawad@cgt-ep.org
Michèle **DUPRE** ☎ 01-44-84-51-27
michele.dupre@cgt-ep.org

FORMATION (CPNEFP) Céline **DELAGUILA** ☎ 06-75-55-26-25
celine.delaguila@cgt-ep.org

CNEAP Christophe **ANGOMARD** ☎ 06-83-44-48-69
christophe.angomard@cgt-ep.org

GOFPA Thierry **JACOB** ☎ 06-86-35-46-73
thierry.jacob@cgt-ep.org

UDESCA Christine **FOURAGE** ☎ 06-83-81-02-99
udesca@cgt-ep.org

CFA-CFC Jean-Claude **GUINEL** ☎ 06-23-74-97-00
jean-claude.guinel@cgt-ep.org

DROITS SOCIAUX

Retraite, prévoyance, protection sociale

Serge **VALLET** ☎ 06-06-48-61-85
serge.vallet@cgt-ep.org
Michèle **DUPRE** ☎ 01-44-84-51-27
michele.dupre@cgt-ep.org
Pascale **PICOL** ☎ 06-85-26-46-36
pascale.picol@cgt-ep.org

INSTITUTS DE FORMATION (titulaires)

FORMIRIS Charlotte **MATYJA** ☎ 06-62-00-52-93
charlotte.matyja@cgt-ep.org
Arlette **DENICHOUX**
arlette.denichoux@cgt-ep.org

OPCA Michel **AMAN** ☎ 06-32-80-75-09
michel.aman@cgt-ep.org

IFEAP Jean **POUPART**
jean.poupart@cgt-ep.org

SECOND DEGRE

Philippe **LEGRAND** ☎ 06-11-99-80-62
Serge **VALLET** ☎ 06-06-48-61-85
seconddegre@cgt-ep.org

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Christine **FOURAGE** ☎ 06-83-81-02-99
superieur@cgt-ep.org

ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Damien **SMAGGHE** ☎ 06-08-18-69-87
agricole@cgt-ep.org

PREMIER DEGRÉ

Patricia **HECART** ☎ 06-74-85-32-49
premierdegre@cgt-ep.org

EMPLOI des ENSEIGNANTS sous contrat

CNE 2nd degré
pascale.picol@cgt-ep.org
Pascale **PICOL** ☎ 06-85-26-46-36
Marc-Pierre **GONTARD** ☎ 03-87-32-30-43

CNA 2nd degré
Michèle **DUPRE** ☎ 01-44-84-51-27
michele.dupre@cgt-ep.org

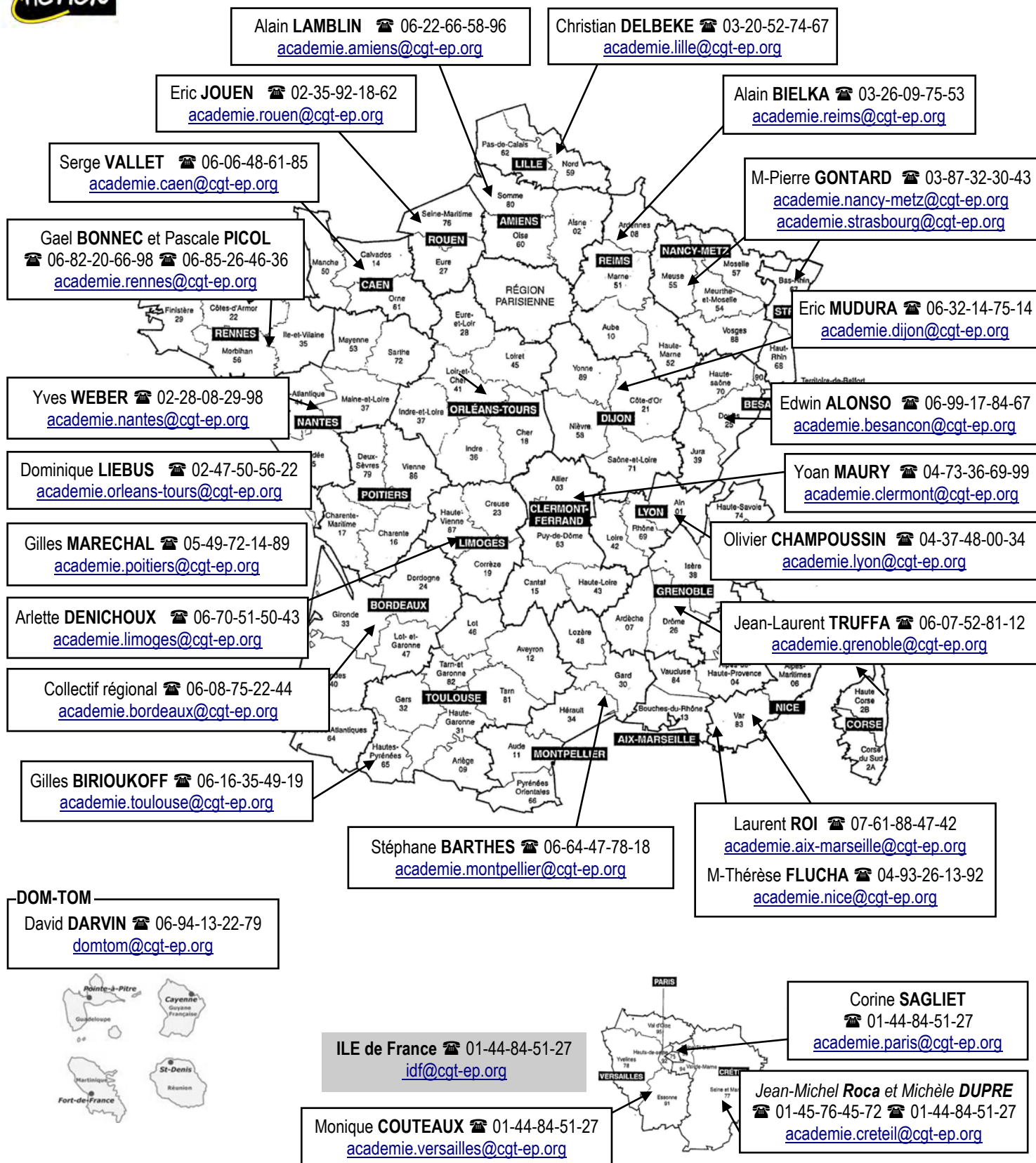
CNE 1^{er} degré
patricia.hecart@cgt-ep.org
Patricia **HECART** ☎ 06-74-85-32-49



SNEIP - CGT enseignement privé
 Case 544 - 263 rue de Paris
 93515 Montreuil CEDEX
 ☎ 01-42-26-55-20
contact@cgt-ep.org

Les responsables académiques de la CGT Enseignement privé

Vous pouvez retrouver ces informations mises à jour sur notre site internet, rubrique « contact » - « le SNEIP en région »...





Personnels OGEC : et maintenant ? Pour une solution avant l'été !

L'échec des employeurs avec sa tentative de référé...

Le collège patronal, trop sûr de lui, a été débouté devant le Tribunal de Grande Instance de Paris de sa procédure en référé visant à faire annuler le droit d'opposition. Ce droit, exercé par une majorité de syndicats face à une convention collective minimaliste : l'aumône proposée au personnel.

Seuls le SPELC et la CFTC acceptaient de signer au prétexte que « c'était mieux que le code du travail » ! Au delà du fait que la convention collective nationale proposée était une régression sans précédent et permettait de mettre tout le monde sur le même plan, quel signal donné aux patrons : dorénavant, il leur suffit de faire des propositions systématiquement juste au dessus du code du travail, même si c'est « minable », pour être sûr d'avoir les signatures de ces deux syndicats.

Il est à noter le travail conséquent de la CGT, seule organisation à avoir réécrit un texte de convention en entier. Notre combat, nos propositions, nos explications, partagés à l'ensemble des salariés par l'intermédiaire de nos documents et de notre site, n'ont pas été pour rien dans la pression exercée. Ainsi chaque organisation syndicale a dû, devant sa base, se déterminer et accréditer son choix éventuel de signature. Au grand dam des patrons qui pensaient que cela allait se faire, comme d'habitude, CGT, CFDT, FO et CGC n'ont pas validé cette régression sociale.

Le collège patronal décida donc de ne pas aller sur le fond (un texte antisocial, bien loin de l'investissement des personnels OGEC dans nos établissements et du discours social de l'église) mais sur la forme, en déclarant nul le droit d'opposition du fait d'un courrier de la CGT qui n'aurait pas été reçu dans les délais par trois organisations patronales sur cinq.

C'était un peu court. Il fut facile à la CGT d'apporter des captures d'écrans venant des sites de ces syndicats patronaux, stipulant qu'ils avaient bien reçu le droit d'opposition de 4 syndicats de salariés, dont la CGT expressément notée.

La Juge des référés, Vice Présidente du Tribunal de Grande Instance de Paris, n'eut pas grand mal à trouver des arguments pour débouter le collège patronal de sa demande et le condamner « aux dépens ».

En parallèle : la carotte et le bâton

Dans le même temps, le collège employeur réfléchissait à des alternatives, sachant pertinemment que la stratégie « du droit d'opposition » était un peu « limite ».

Ainsi, dès le mois de janvier, le Président de la FNOGEC rencontra dans les locaux de la CGT le Secrétaire Général de notre organisation. C'était une première !

Lorsqu'il demanda ce qui pourrait faire que la CGT signe ce qu'il appela « une paix des Braves », il lui fut rappelé, tout simplement, nos propositions de fin novembre.

En effet, fin novembre, la CGT Enseignement Privé a fait savoir au collège employeur qu'elle était prête à signer immédiatement la nouvelle convention collective si les six points suivants étaient intégrés au projet proposé :

- ◆ 42 jours de congés payés pour le personnel de la famille «support» et les cadres en strate III (cette proposition avait déjà été formulée par les employeurs mais manifestement oubliée !),
- ◆ 51 jours de congés payés pour le personnel de la famille «éducation et vie scolaire » et 3 semaines à 0H,
- ◆ Maintien du supplément familial,
- ◆ Pas de jour de carence,
- ◆ Calcul de l'indemnité de départ en retraite sur toute la carrière dans l'enseignement catholique,
- ◆ Création d'une commission régionale pour l'emploi.

Mais en même temps qu'une discussion était entamée, des directives étaient données aux établissements, via les UDOGEC, pour faire appliquer strictement le code du travail et notamment la mise en œuvre des jours de carence en cas de maladie.





Rien n'obligeait les patrons à agir ainsi, si ce n'est de vouloir faire en sorte que les salariés se retournent contre les syndicats n'ayant pas plié le genou : « *Vous voyez ! Vous êtes encore plus pauvres par la faute de ces fauteurs de troubles !* ». Diviser pour mieux régner, une habitude vieille comme le monde. De plus, une pétition de « personnels OGECE » apparaissait en divers endroits de France pour affirmer que certains syndicats ne les représentaient pas et demander une issue rapide (en gros la signature de la convention de décembre avec en plus la disparition des jours de carence).

Au delà du fait que le vocabulaire employé par cette pétition ressemblait furieusement à celui utilisé par les patrons, force fut de constater que les salariés OGECE ne se laissèrent pas duper et cette pétition fût un échec (une quinzaine d'établissements sur toute la France !).

Et Maintenant ? On trouve un compromis ? Chiche !

Après leur échec en référé, les patrons décidèrent tout de même de faire appel de la décision de justice, toujours devant le TGI de Paris. Pourquoi cet entêtement ? Pour faire contrepoids aux actions intentées par la CFDT et la CGT. Quitte à trouver un accord, autant en profiter pour liquider tout ce qui fâche concernant la question des PSAEE. Je retire ma plainte si tu retires la tienne !

A la CGT Enseignement privé, nous disons chiche ! Mais à condition de ne pas recommencer le coup de l'aumône ! Les propositions du collège employeur ne correspondent pas à ce que la CGT souhaiterait, à ce qu'elle a proposé dans son projet initial. Mais nous ne sommes pas des autruches, la tête dans le sable, en attendant que le gros temps passe. Nous savons étudier les rapports de forces. Les patrons aussi, qui nous contactent régulièrement et c'est là encore une première.

Nous avons réécrit un projet prenant en compte les propositions du collège employeur et celles de la CGT énumérées ci-dessus (c'est un minima sur lequel nous ne pourrions transiger). Texte de compromis, il ne mettra pas en péril les finances de l'enseignement catholique et ne travestira pas le texte initialement discuté dans sa globalité. Mais il permettra aux personnels OGECE, dont les établissements ont tellement besoin pour leur fonctionnement, d'être traités un peu plus humainement.

Si le collège patronal le veut, si ses affirmations des mois derniers, disant qu'ils veulent en finir vite dans le respect des personnels, sont réelles, alors il est possible de trouver un accord d'ici la fin du mois de juin et ainsi de permettre aux PSAEE de partir en congés, soulagés.

Danielle Larrazet
Représentante nationale PSAEE
Académie de Nantes

La commission d'aide et de suivi selon le collègue employeur

L'accord sur les classifications a pris effet le 1^{er} septembre 2010 et une commission a été mise en place pour étudier les dossiers litigieux concernant la reclassification.

Après près de trois ans de réunions, force est de constater que le collègue employeur traîne des pieds pour instruire les cas qui lui sont soumis. « La philosophie de l'accord » si chère à leurs yeux se transforme en marchandage pour minimiser les compétences des salariés et in fine leurs finances.

Ils nous soumettent à un chantage qui consiste en l'acceptation de miettes ou formuler un courrier de désaccord afin de ne rien accorder au salarié. Autant dire que la marge de manœuvre est faible et que le principe de loyauté est mis à mal.

Cette commission évolue vers un fonctionnement digne d'un tribunal avec communication des pièces, respect du contradictoire mais surtout avec les mêmes délais (plus de 18 mois d'attente avant proposition). En effet ces pauvres employeurs ne connaissent pas le mécontentement de leurs employés.

Là s'arrête la comparaison car quand la commission émet une proposition de conciliation ou un avis technique, le chef d'établissement ne se sent nullement concerné et peut se permettre de refuser d'envisager un quelconque changement.

Vous l'aurez compris, cette commission ne sert pas à grand chose si ce n'est à nous épuiser et se donner un semblant de bonne conscience vis à vis des salariés en leur laissant espérer des chimères.

Céline Delaguila
Représentante nationale PSAEE
Académie de Montpellier



PSAEE en lutte : l'exemple de Brest !

En mai 2011, le « collège employeur », (FNOGEC et syndicats de chefs d'établissement), a dénoncé la convention collective des PSAEE, les personnels OGEC des établissements privés catholiques. L'objectif de cette dénonciation était alors très clair : uniformiser les statuts des différents personnels afin de les aligner par le bas. Ces salariés font des métiers très divers : entretien des locaux, tâches administratives, surveillances des élèves, gestion du réseau informatique, soins infirmiers...

Salariés de droit privé, ils sont embauchés par l'OGEC de chaque établissement. Ces associations loi 1901 perçoivent de l'Etat le forfait d'externat, une subvention publique destinée, entre autres, à couvrir ces salaires.

Trois représentants CGT ont été chargés de participer aux négociations durant les 18 mois prévus à cet effet. Ils ont fourni un travail remarquable. Face aux propositions régressives du collège employeur, ils ont refusé de cautionner une parodie de négociation et ont été les seuls à présenter une contre-proposition tout à la fois constructive et favorable aux salariés. Pour autant, la position des employeurs est restée inamovible et, à peu de choses près, c'est le texte employeur qui est présenté à la signature en décembre 2012. Preuve que ces propositions étaient inacceptables : quatre des six organisations salariées ont refusé de signer cette convention collective de substitution puis ont exercé leur droit d'opposition l'empêchant ainsi d'être appliquée.

« Peu habitué à l'unité des syndicats de salariés il est évident que le collège employeur a été surpris »

Peu habitué à l'unité des syndicats de salariés il est évident que le collège employeur a été surpris, mais leur contre-offensive a été à la fois rapide et brutale. Leur nouvelle convention collective n'est pas passée... et bien : ça devra se payer. Le 11 janvier, des recommandations de la FNOGEC préconisent de supprimer tous les maigres avantages accordés par la convention collective de 2004. En plein hiver, les chefs d'établissement suppriment les jours enfants malades et mettent en place les 3 jours de carence des salariés OGEC. Partout, ils clament que ces régressions sont « de la faute » de la CGT, de la CFDT, de la CGC et de FO qui n'avaient qu'à signer.

C'est dans ce contexte qu'ont lieu les premières réunions des salariés OGEC du bassin brestois impulsées par la CGT. Au préalable, une rencontre avec

l'inspectrice du travail est proposée. Elle permet à la fois de l'informer de la disparition de la convention collective mais aussi de faire le point sur les droits des salariés que les patrons ne peuvent remettre en cause (avantages individuels acquis, éléments constitutifs du contrat de travail...).

Le 29 janvier, les OGEC des établissements brestois sont invités à la Maison du Peuple afin de rencontrer Danielle Larrazet, négociatrice nationale de la CGT. Les échanges sont vifs : les salariés déplorent le manque d'informations, la soudaineté et la brutalité des régressions, les inégalités entre statuts, le dédain du corps enseignant. Le bourrage de crâne des employeurs a produit son effet : les syndicats non signataires sont désignés comme responsables. La réflexion avance au fur et à mesure des prises de parole. Par exemple, les personnels d'éducatrices sont certes les premiers visés par la dénonciation de juin 2010, mais l'augmentation de leur temps de travail leur imposera d'effectuer d'autres tâches et entraînera la suppression de poste dans l'administration, l'entretien... Le témoignage de Danielle, illustré par les différentes versions de conventions sont explicites : le collège employeur a clairement décidé de modifier la convention collective à son seul avantage et ce depuis des années. Ce ne sont pas les mini-promesses d'augmentation de salaires qui peuvent compenser la dureté des nouvelles conditions de travail : flexibilité, suppression des métiers, désindexation du point de la fonction publique, polyvalence imposée, répression d'un supposé absentéisme... Deux évidences en fin de réunion : il faut se revoir et on ne peut laisser passer ces régressions injustes.

Cinq réunions vont donc suivre entre le 5 février et le 3 avril. Très vite, des responsables CFDT rejoignent le mouvement et assistent aux réunions qu'ils animent au même titre que ceux de CGT. A chaque fois, il s'agit d'apporter les éléments d'informations dont disposent les syndicats, de faire le point sur chaque établissement et d'analyser la situation, ensemble, et semaine après semaine. L'ambiance est détendue. Une cinquantaine de participants, salariés et enseignants, représentent cinq groupes scolaires et quelques établissements indépendants du bassin brestois. Les sujets abordés lors des discussions permettent d'éclairer les décisions du collège employeurs mais aussi les situations au niveau local. Des inégalités entre les salariés et entre les établissements sont pointées : temps de pause, gestion des arrêts maladies, politique sociale, salariale, management plus ou moins agressif... Certains établissements se placent même carrément hors-la-loi¹.



Au-delà des discussions, l'action collective prend aussi toute sa place : rédaction de pétitions, de tracts, de courrier aux instances. Les réunions inter-établissements se déclinent au sein de chaque ensemble scolaire et trouvent écho lors des NAO (négociations annuelles obligatoires) ou des réunions CE-DP. Plusieurs conférences de presse sont convoquées à Brest et Landerneau. Enfin et surtout, les salariés pointent la nécessité d'une action forte et visible de tous. L'idée de perturber les portes ouvertes est évoquée mais c'est la grève qui fait l'unanimité dès le 20 février. Chaque décision est l'aboutissement d'une discussion et d'un vote à main levée. La date du 28 mars est posée puis sera remplacée par celle du 4 avril pour cause de télescopage avec un autre mouvement dans l'Education Nationale.

« L'idée de perturber les portes ouvertes est évoquée mais c'est la grève qui fait l'unanimité »

Les discussions au niveau national ont très vite évoqué la mobilisation brestoise et la possibilité que le mouvement fasse tache d'huile dans d'autres académies. Des réunions ont lieu, des contacts sont pris à Caen, à Nantes, à Reims... Les adhésions à la CGT de personnels OGEC explosent durant ces 3 mois. Il est clair que la situation devient inquiétante pour le collègue employeur...

Le 1^{er} avril, soit 72 heures avant la journée de grève un nouveau texte s'applique. Ce sont de nouvelles « recommandations » de la FNOGEC : elles conseillent de revenir sur les principales raisons de la colère des salariés, à savoir les 3 jours de carence et les jours enfants malades. A Brest, la nouvelle est accueillie avec soulagement, mais ce n'est pas suffisant : il faut la rétroactivité² au 14 décembre, le jour de carence au deuxième arrêt est inadmissible, l'ancienneté doit être comptabilisée dans l'enseignement catholique et non dans l'établissement, la progression des durées d'indemnisation maladie n'est pas satisfaisante... Les salariés sont dorénavant informés et mobilisés. Ils sont maîtres de leurs revendications et des mobilisations qu'elles impliquent. Après discussion, la grève du 4 est confirmée à 38 pour, 2 abstentions et 1 contre. Une soirée préparation de banderoles est programmée.

Le 4 avril 2013, à leur initiative et sur leurs revendications, élaborées localement et collectivement,



une soixantaine de salariés PSAEE se sont rassemblés place de la Liberté. C'est la première fois, de mémoire d'OGEC, à Brest. Le service de restauration est bloqué sur trois groupes scolaires. Les enseignants sont aussi présents, certains ont fait grève, d'autres ont participé au pique-nique de solidarité, contribué financièrement à une caisse de soutien qui continue de se remplir deux mois après. Des réunions sont d'ores et déjà prévues à intervalles réguliers.

Responsable académique, mais surtout représentante CGT à Brest depuis 2003, j'ai activement participé à ce mouvement et beaucoup appris du travail accompli lors de ces réunions conviviales³. Ces trois mois m'ont confortée dans la certitude que les revendications avancées lorsqu'elles sont portées activement par des salariés informés et unis au-delà de chaque statut, chaque établissement, chaque groupe scolaire. Le travail des négociateurs nationaux prend dès lors tout son sens : la voix portée est claire et évidente, puisqu'elle est celle des salariés acteurs de leurs propres luttes. Certains se syndiquent, d'autres non, mais la conscience de partager les mêmes réalités de travail et de pouvoir obtenir mieux est devenue une évidence.

Pascale Picol
Académie de Rennes
<https://www.facebook.com/CgtEnseignementPriveBretagne>

1- La spécialité du plus important d'entre eux consiste à « pénaliser » chaque absence du salarié. Le temps de travail étant annualisé, le salarié « doit » à l'établissement la différence entre la durée indemnisée et la durée de travail prévue sur son planning. Plus clairement : pour un jour d'absence (8h), il doit une heure (8-7) ; 4 heures pour une semaine (39-35)... que l'absence soit pour un arrêt maladie, un congé exceptionnel ou une formation. Ces pénalités illégales s'accumulent jusqu'à 3 mois, c'est-à-dire jusqu'à ce que le régime de prévoyance prenne le relais. Autre usage, le cliquet. Les ASEM sont indispensables dans les écoles mais elles bénéficient d'avantages conventionnels supérieurs aux autres. La solution : répartir les fonctions d'ASEM entre des salariés qui font 51% de tâches d'entretien ; c'est-à-dire juste avant que le cliquet des 50% ne fasse basculer le contrat en ASEM. Le plus gros ensemble scolaire de Brest n'embauche ainsi aucun ASEM. Elle sera obtenue sans discussion dans tous les établissements de Brest.

2- Le 3 mai, la FNOGEC propose de l'étendre nationalement

3- J'en profite pour remercier Fabienne du SDEN29, Olivier et Christian des UL de Brest et Landerneau et l'UD29 pour leur soutien, prêt de matériel et de locaux



Droit au blasphème... y compris dans l'enseignement catholique ?

Au secours ! Voltaire, reviens ! Sais-tu que ta pièce, *Le fanatisme ou Mahomet le prophète*, jouée à la Comédie Française en 1742 te vaudrait aujourd'hui des poursuites judiciaires, des prières de rue, des manifestations violentes, la réprobation des beaux esprits germanopratsins sous couvert d'antiracisme, une fatwa en bonne et due forme venue d'Iran ou d'Arabie Saoudite ? Sais-tu qu'il y a toujours des chevaliers de la Barre qui refusent de plier le genou et qu'on tue pour cela ? Aux fous !

A l'heure de la mondialisation financière, de la spéculation sur les matières premières agricoles qui affame une partie de l'humanité, du triomphe des mafias en tout genre, des périls grandissants sur l'écosystème de notre petite planète, de l'explosion des inégalités sociales, le débat peut se concentrer sur le droit des femmes à s'habiller en fantôme et des hommes à ne pas voir des dessins rigolos. Aux fous !

« Les fanatismes n'aiment rien tant que l'ordre monolithique »

Alors que partout, ce sont les athées et les agnostiques qu'on pourchasse (voir l'écrivain turc Pamuck ou le pianiste Say), alors qu'en Orient on éradique la communauté chrétienne vieille de deux mille ans, ce sont les musulmans (extrémistes) qui crient à la dignité humiliée. Aux fous !

A l'ONU, près d'une centaine de pays (des musulmans mais aussi des protestants comme les scandinaves, des catholiques comme l'Irlande), réclament la modification de la Déclaration des droits de l'homme pour y introduire l'interdiction « de diffamations des religions », soit le retour du blasphème et sacrilège. Aux fous !

Respecter et protéger les croyants, ô combien oui. Respecter ou protéger la croyance, c'est non. Les intégrismes religieux ont le vent en poupe (saadistes ou frères musulmans, évangélistes protestants, traditionalistes ou Opus Dei catholiques, colons juifs ultra-orthodoxes) comme une réaction et une recherche de repères face à l'intégrisme économique du libéralisme mondialisé. Tous les intégrismes religieux trafiquent le sacré au profit d'intentions

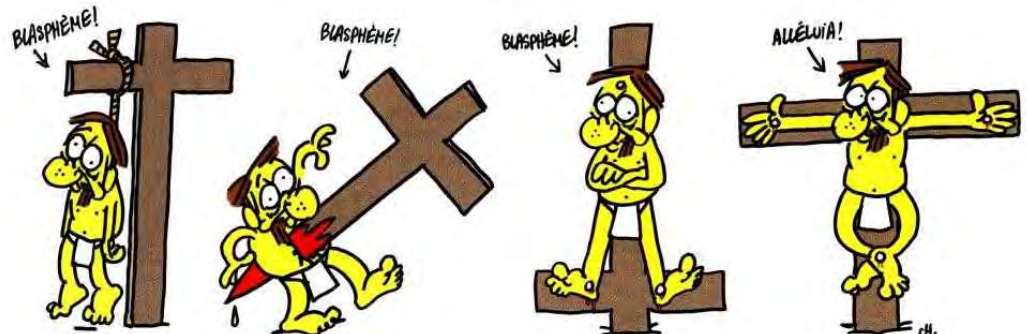
politiques totalitaires, parlent au nom de Dieu, s'en attribuent les pouvoirs (ce qui est le véritable blasphème à correctement y réfléchir). Jésus ne prend pas la peine d'essuyer les crachats jetés sur son visage.

Et il y a aussi la lâcheté de la pensée centriste. Elle dit, cette molle du genou de la démocratie chamallow, qu'il ne faut pas provoquer, que ce n'est pas bien, qu'il faut penser aux conséquences, qu'il faut respecter la religion des autres (sic!), que les caricatures ne sont pas de bon goût. L'irrévérence, l'insolence, le sarcasme, l'autodérision, le rire sont le propre des hommes libres, aussi dans l'outrance (voyez Rabelais). Aucun humour chez Robespierre, Staline, Hitler ou Goldman Sachs.

En 1933, le consistoire rabbinique d'Allemagne (de sages centristes, genre direction diocésaine) recommandait aux membres de la communauté juive d'être le plus discrets possible afin de ne pas provoquer les nazis, de laisser passer l'orage, de ne pas nourrir leur haine. Inutile, la haine s'enivre d'elle-même. Baisser le pantalon devant les intégrismes ne suffit jamais. Prétendre que Charlie hebdo ou la laïcité est aussi extrémiste que les salafistes c'est le degré zéro de la pensée (équité du débat ; une minute pour M. Hitler, une minute pour les juifs au journal télévisé). Hissons les couleurs de la Laïcité, nom de Zeus, car être laïc n'est pas être impie, c'est donner à chacun la liberté d'être croyant ou non.

Les fanatismes n'aiment rien tant que l'ordre monolithique, le rituel scrupuleux chassant le spirituel, la pseudo morale plutôt que la grâce, l'hystérie à la place du débat, le dogme écrasant l'examen critique. Moquer Mahomet n'est pas preuve d'islamophobie, s'indigner de la messe obligatoire dans l'enseignement catholique n'est pas antichristianisme mais respect du droit et de la conscience de chacun !

Philippe Onfroy,
Académie de Paris



Dessin caricatural de Charb - Attaqué notamment pour ses caricatures de Mahomet...



Caractère propre : le passage en force !

De plus en plus de collègues attirent notre attention sur les établissements privés qui, au nom du caractère propre, outrepassent la Loi et organisent des activités « pastorales » sur le temps scolaire. Cette pratique est généralement condamnée par les autorités académiques, même s'il faut parfois les pousser un peu pour qu'elles réagissent. Ci-dessous, l'exemple du combat mené par nos collègues de Dijon...

Voici la conclusion du bras de fer qui nous a opposé à notre chef d'établissement concernant l'organisation et la tenue de l'évènement pastoral du Groupe Scolaire St. Etienne de Sens.

Chronologie succincte :

14 janvier : entrevue avec le chef d'établissement au cours de laquelle nous lui exposons nos doléances en matière de respect de la liberté de conscience des élèves et des personnels. Une lettre résumant ces doléances lui est remise à l'issue de l'entrevue. Il nous demande un peu de temps afin de pouvoir nous donner une réponse définitive.

Fin janvier : Après plusieurs relances infructueuses, la réponse nous vient sous forme d'une circulaire indiquant le caractère obligatoire de la participation de tous à l'évènement pastoral. Je fais donc parvenir à la Rectrice un courrier - recommandé avec AR et bien sûr copie au chef d'établissement - dans lequel j'expose les faits de façon circonstanciée ainsi que nos doléances. Cette lettre est bien entendue accompagnée de tous les documents pertinents que nous avons pu rassembler.

Début mars : Toujours aucune réponse de la part de la Rectrice. Je commence à relancer le rectorat (mails + appels téléphoniques) par le biais de la gestionnaire de notre établissement au D.O.S.S.U.P. et son chef de service. Cette campagne de relance durera jusqu'aux vacances de Pâques. Il y a très certainement eu depuis mon courrier à la Rectrice des échanges entre d'un côté le rectorat et de l'autre notre chef d'établissement, la Direction Diocésaine et peut-être aussi l'évêché. Par ailleurs, nous communiquons aussi à ce moment là avec l'ensemble de nos collègues par le biais d'une lettre ouverte.

Avril : la Rectrice n'ayant sans doute pas voulu jusque là désavouer publiquement le chef d'établissement, la première partie de l'évènement pastoral aura lieu le 2 avril. Bizarrement, les "grandes gueules" estampillées syndicalistes CGT ne sont pas inscrites d'office aux activités de la journée contrairement aux autres collègues plus ou moins récalcitrants. Le

chef tenterait-il "d'acheter la paix"? Je tiens au courant par mail au jour le jour le chef de division du D.O.S.S.U.P. tout en lui réaffirmant notre détermination à obtenir une réponse.

17 avril : La réponse de la Rectrice nous parvient enfin (cf. pièce jointe) sous la forme d'un courrier du Secrétaire Général de l'Académie.

Il aura quand même fallu avoir recours à tous les arguments raisonnables et tous les moyens de relance possibles - hormis la communication par voie de presse - pour obtenir ce résultat.

Avec le nouveau statut de l'école catholique qui vient d'être mis en place par les évêques de France pour, entre autres, « rééquilibrer la laïcisation des établissements », on ne peut qu'être inquiet sur la possibilité pour les personnels de pouvoir faire leur propre choix, dans le respect de la Loi Debré de 1959.

Eric Mudura
Académie de Dijon

Le courrier du rectorat... qui réagit enfin !

 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE 		Dijon, le 17 avril 2013
La rectrice Secrétariat général Affaire suivie par : Laurence EGASSE LE n°2013-062 Téléphone : 03 80 44 84 24 Courriel : eg@ac-dijon.fr 26, rue du général Delaborde BP 61 921 21013 Dijon cedex	Monsieur, Vous avez appelé mon attention sur l'organisation de deux « journées des communautés éducatives », les 2 avril et 15 octobre 2013, au sein du groupe scolaire Saint Etienne de Sens. Je vous informe que j'adresse ce jour au directeur de l'établissement un courrier lui rappelant les dispositions réglementaires qui doivent être respectées dans cette situation. Les heures d'activités spirituelles et éducatives complémentaires ne peuvent en effet être incluses dans le tableau de service présentant l'organisation des services d'enseignement dans les classes sous contrat d'association. Ces manifestations ont donc vocation à être organisées en dehors du temps scolaire. Je vous prie d'agréer, monsieur, l'expression de ma considération distinguée.	Pour la rectrice et par délégation, Le secrétaire général de l'académie,  Thierry LEDROIT

Plus de 6 ans de suppléance ? C'est possible, c'est réalisé !



Les permanences syndicales ou la présence dans les CAE ou CDE examinant les codifications des demandes de mutation sont l'occasion de voir des suppléant(e)s en voie de CDIisation seulement au bout de 8 voire 9 ans, d'autres restant encore en attente alors qu'ils (elles surtout) ont atteint 6 ans de suppléance. Pourquoi en est-on là ?

L'alibi des contrats simples

Il n'est pas rare de voir des suppléants du premier degré exercer une partie de remplacement dans une école sous contrat simple : dans ce cas non seulement ce temps n'est pas décompté dans l'ancienneté, mais, pire, il occasionne une coupure de plus de deux mois, ce qui fait qu'avec l'ancienne loi de CDIisation le décompte repartait à zéro pour obtenir 6 ans consécutifs hors vacances et maternité.

Qu'attend donc l'enseignement catholique pour transformer tous les contrats simples en contrat d'association ? les OGEC concernés seraient-ils au dessus des orientations de la FNOGEC ? ou alors la FNOGEC préfère-t-elle maintenir de telles structures pour plus de précarité ?

Les congés de maternité

Il n'est pas rare non plus que des suppléantes se voient refuser un remplacement lorsqu'elles arrivent vers le 5-6^{ème} mois de grossesse (sous prétexte qu'il faudrait recruter quelqu'un autre d'ici peu de mois) et qu'au retour aucun remplacement ne soit disponible avant plusieurs semaines : les deux mois maximum autorisés sans contrat dans une année se sont ainsi trouvés dépassés entraînant, là encore, une rupture dans la continuité des 6 ans.

Qu'attend l'Etat pour mettre en place l'équivalent des TZR du public (Titulaires sur Zone de Remplacement)

ce qui permettrait la prise en charge en continu du salaire et une rémunération sur une échelle de titulaires ? Le gouvernement préfère maintenir la précarité et une sous rémunération pour un même travail !

Congés parentaux et nouvelle loi

La nouvelle loi de mars 2012 est censé régler tous les problèmes en acceptant, tout petit progrès, que les 6 ans soient réalisés dans les 8 dernières années. On sait déjà qu'apparaissent des difficultés pour des femmes qui veulent aujourd'hui utiliser un congé parental renouvelé lors de la période en contrat provisoire. Il en sera de même dans le cas de suppléantes qui voudront prendre un congé parental maximum ou qui auront une nouvelle maternité suivi d'un nouveau congé parental.

Le droit des femmes à faire les choix de vie qu'elles décident s'en trouve remis en cause. Cette situation s'en trouvera amplifiée dans l'enseignement privé vu la non existence de titulaires remplaçants.

Titularisation massive

Pour régler toutes ces situations injustes la CGT fait des propositions.

- ➔ titularisation de tous ceux et de toutes celles qui exercent sur des besoins pérennes : il en est ainsi de la plupart des remplacements.
- ➔ mise en place de Titulaires Remplaçants : ce sera possible dès que se fera jour une volonté commune de l'Enseignement Catholique et de l'Etat.

A nous de nous mobiliser pour gagner ces nouveaux droits...

Retraite additionnelle

Depuis février 2013, un nouveau décret modifie sensiblement le montant de la retraite des enseignants.

Censé compenser le différentiel avec nos collègues du public, le RAEP (régime additionnel de l'enseignement privé), mis en place en 2005, vient de voir son taux baisser très fortement, passant de 8% à 2% du montant de la retraite.

Concrètement, un collègue qui part en retraite fin 2013 subira une diminution d'environ 100 euros par mois pendant le reste de sa vie !

Malgré une pétition ayant réuni plus de 31 000 signatures, malgré une mobilisation en décembre dernier, malgré diverses rencontres au ministère, l'intersyndicale n'a pas réussi à infléchir la volonté du gouvernement.

Pour autant, l'action continue face à l'intransigeance du ministère. Une nouvelle action intersyndicale proposera dans les jours qui viennent à chaque collègue de calculer sa « perte » de retraite, puis de renvoyer un courrier-type indiquant les conséquences pour lui de ce nouveau décret.



A l'heure où notre économie est fragilisée, où la consommation doit être relancée, c'est un très mauvais signe qui est une nouvelle fois adressé aux enseignants...

Nouveau statut de l'enseignement catholique

Voté par l'assemblée des évêques, le nouveau statut de l'enseignement catholique renforce les pouvoirs des prélats sur la structure. Quel impact sur les personnels ? Eh bien, cela nous concerne tous, cela concerne notre liberté, notre relation à la direction.



Ce texte d'allure incolore est en fait le fruit d'un débat très âpre entre évêques et engage l'enseignement catholique pour des décennies.

Trois modifications majeures sont imposées par le nouveau statut :

- la nomination du chef d'établissement. Alors que le choix de ce dernier se faisait sous la responsabilité du directeur diocésain (lui-même nommé par l'évêque), il se fera désormais «avec l'accord» de l'évêque. Si vous êtes directeur, votre vie privée (du moins officielle...) doit être immaculée... Il s'agit sans doute du prix de la charge d'âme si vous souhaitez devenir chef d'établissement, avec un bon salaire (très supérieur à celui d'un principal ou d'un proviseur du public...)
- le Codiec et la Caec, deux structures de décision de l'enseignement catho sont désormais «présidées» par l'évêque. Il sera ainsi en première ligne pour traiter avec les pouvoirs publics locaux, qui détiennent des compétences vitales pour le financement des écoles. Le pouvoir, c'est aussi l'argent, les évêques ne l'oublient pas.
- le prêtre en tant que prêtre, et non pas au titre d'aumônier (ça change tout), apparaît pour la première fois de l'histoire dans les statuts officiels de l'enseignement catholique français. La mesure est symbolique: le prêtre a désormais sa place au quotidien auprès des élèves...

Cette reprise en main vient de loin. Dix ans au moins que certains évêques trépignaient : Mgr Cattenoz, archevêque d'Avignon, exigeait en 2011 qu'il soit fait référence quotidienne au Christ auprès des élèves sous peine de perdre l'agrément. L'évêque de Nice, en 2010, a incité les parents à ouvrir leurs propres écoles hors contrat...

Pourtant, combien d'établissements primaires rendent obligatoire la «28e heure», combien de professeurs des écoles savent seulement qu'ils peuvent refuser de faire gratuitement l'heure de catéchèse, que celle-ci est bénévole ? Combien d'établissements secondaires organisent leurs activités pastorales sur temps de cours, ce qui est illégal ? Combien de directions rendent l'assistance à la messe obligatoire ? Combien transforment un pèlerinage en voyage scolaire, ou une journée pédagogique en prosélytisme religieux ? Les pseudos débats sur le « mariage pour tous » dans de nombreux lycées montrent combien la reprise en main idéologique est en marche.

A la CGT, nous sommes profondément laïcs. C'est-à-dire respectueux de la liberté de conscience, et favorables à ce que le fait religieux s'exprime pleinement, mais librement et hors de l'espace public. Nous sommes attachés à la loi. La loi Debré de 1959 (contrat avec l'état) impose l'accueil de tous les enfants, quelles que soient leurs croyances, ainsi que le respect des programmes nationaux en échange des subventions). Nous sommes attachés au respect de la liberté de conscience (article 18 de la déclaration universelle des droits de l'homme, rappelé dans la loi Censi) qui a une valeur supérieure au « caractère propre » dont certains directeurs se prévalent pour imposer la pastorale sur le temps scolaire. Faut-il rappeler encore que l'école privée sous contrat – à 95 % catholique – est d'abord une école (de la République), avant d'être un lieu de prosélytisme ?

Doit-on rappeler aussi que selon l'enquête du Credoc, seules 14 % des familles choisissent l'enseignement catholique pour des motivations religieuses ?

L'Eglise catholique adopte une approche plus identitaire que par le passé. Le renouvellement des évêques a amené une génération plus "conservatrice" et renforcé l'envie de **recatholiciser** l'école privée (voir la lettre envoyée par le secrétaire général de l'enseignement catholique à ses chefs d'établissement, en décembre 2012). Celle-ci est pensée comme courroie de transmission de la Nouvelle Evangélisation, bien davantage que les paroisses aujourd'hui désertées.

En conclusion, on peut se demander comment les cours de « morale laïque » qui feront bientôt partie des programmes et évaluations (réforme Peillon) seront organisés dans nos écoles à tutelle épiscopale. Y enseignera-t-on que le respect s'applique aussi aux homosexuels, ou bien Monseigneur Barbarin proposera-t-il à «ses» enseignants de souligner qu'entre le mariage homosexuel et la pédophilie il n'y a que peu de différence ? Une réflexion sera nécessaire très prochainement dans les établissements catholiques sur les valeurs à transmettre dans le cadre démocratique de la société française, en liaison avec les nouveaux cours de morale.

Les nouveaux statuts vont tenter de restreindre nos libertés par directions interposées. A nous de rester vigilants, de faire valoir nos libertés. « Penser, c'est dire non » !

Philippe Onfroy,
Académie de Paris



Forum Social Mondial de Tunis Un autre monde est possible !

Quelques semaines après l'assassinat du leader syndicaliste Chokri Belaïd et toute l'inquiétude que ce symbole représente, une manifestation internationale s'est déroulée dans le berceau de la révolution et du printemps arabe d'il y a deux ans, : la Tunisie.

"Un autre monde est possible". C'est sous ce slogan, revendicatif et porteur d'espoir et de colère, que s'est ouvert mardi 26 mars le 11ème Forum Social Mondial à Tunis. 62 000 participantes et participants, 4500 organisations de 128 pays (syndicalistes, militants associatifs ou d'ONG, altermondialistes) se sont réunis du 26 au 30 mars en Tunisie.

Hervé Basire de la CGT Educ'Action et Philippe Legrand, de la CGT Enseignement Privé, représentaient les positions de la CGT en terme d'éducation, de recherche et de Culture, au titre de la FERC-CGT.

C'est lors du FSM de Dakar en 2011 que nous avons appris que Moubarak était chassé du Caire. Deux ans plus tard, ceux qui ont impulsé un mouvement d'indignation dans le monde arabo musulman organisaient le FSM ! Et le moins que l'on puisse dire, c'est que ce fût une réussite.

De nombreuses délégations et les altermondialistes de tous les coins de la Terre marquent la solidarité internationale. Une marche se déroula le mardi après-midi dans un climat bon enfant sous les youyous d'une jeunesse joyeuse et combattive, slogans et chants en alternance. L'Internationale en arabe, c'est surprenant mais c'est fort !

Ce Forum commença par l'assemblée des femmes, dénonçant la féminisation de la pauvreté, les harcèlements et violences à leur encontre : « La révolution est en marche et le rempart à la contre révolution, ce sont les femmes ! ». Elles se battent pour l'égalité, en Tunisie comme partout dans le monde. Leurs chants remplissent l'amphi et le partage du sensible donne le ton aux journées de débats qui vont suivre.

L'assemblée de convergence a décrit la situation : « les peuples du monde entier subissent aujourd'hui l'aggravation d'une crise profonde du capitalisme dans laquelle ses agents, banques, entreprises transnationales, groupes de médias, institutions internationales et tous les gouvernements complices cherchent à accroître leurs bénéfices au prix d'une politique interventionniste et néocolonialiste.

1200 ateliers, débats, forums se sont succédés.

Les jeunes volontaires tunisiens se sont mis au service du collectif pour que tout se passe pour le mieux.

Si les sujets concernant l'éducation, la recherche et la culture ont été plus nombreux qu'à Dakar, le constat reste le même : partout, la volonté des dirigeants est de mettre ses champs au service du néolibéralisme, cassant les services publics et faisant la part belle à la privatisation de ces secteurs, afin qu'ils ne soient jugés que sur la seule notion de profitabilité !

L'intérêt de tels Forums n'est plus à démontrer : ils permettent de partager des initiatives, à l'instar des manifestations au Québec contre l'augmentation astronomique des droits d'inscription pour les étudiants, réduisant le savoir seulement à ceux qui peuvent se le permettre. Ils favorisent l'émergence d'idées, de combats. Ils créent les conditions d'une accumulation des forces disponibles pour construire une conscience commune face aux bouleversements du monde par les politiques néolibérales et la nécessité de construire des fronts.

Les Forums Sociaux Mondiaux ne sont pas tout, loin s'en faut, mais ils sont une partie du tout ! Charge au mouvement syndical mondial en général, à la CGT en particulier, de se les approprier pour bénéficier des apports de nos Frères du monde entier et pour expliquer l'ensemble de nos repères revendicatifs.

Le FSM est un signe fort ainsi envoyé au monde : celui que les injustices ne peuvent perdurer sans que les peuples ne se soulèvent, s'insurgent pour mettre à bas ceux qui pensent être dépositaires de leur sort. La tenue du FSM à Tunis fût symbolique. Ce fut la démonstration de la cohésion des sociétés civiles de tous les pays en un lieu où la démocratie est toujours à défendre et les droits encore à gagner.

Les militants présents à Tunis disposent dans leur pays d'une liberté d'expression plus ou moins permise et entendue. Le FSM permet de faire entendre les voix de chacun et d'échanger, débattre, construire de nouveaux modèles de société, défendre les droits humains, comme le droit à la migration ou au travail décent, à l'émancipation individuelle et collective, à la dignité.

Le FSM, c'est le symbole de la lutte contre tous les fatalismes et que, oui, un autre monde est possible !



ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs.

Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE



Atteinte à la vie privée et attouchements à l'Université Catholique de l'Ouest (UCO) : les termes du débat...

Deux assistantes de l'Université Catholique de l'Ouest ont subi pendant plus d'un an « des atteintes à la vie privée et attouchements ». En clair du harcèlement sexuel, de la part de leur supérieur hiérarchique, l'inspecteur (le président de l'Université pour une université publique) en poste jusqu'à la fin de l'année universitaire 2011-2012.

La lecture de la presse est édifiante : quand le sujet n'est pas traité sur le mode de la légèreté (le recteur aux mains baladeuses), il est abordé sous l'angle des conséquences négatives sur la vénérable institution. On s'interroge aussi sur les raisons qui ont conduit l'inspecteur, à commettre les actes incriminés. Charge trop lourde, burn out « *dérive individuelle imprévisible relevant de l'intime* ». Les salariées, dont on n'entend pas la voix, seraient en quelque sorte, des victimes collatérales d'un cadre de direction écrasé de travail. Ceci expliquant cela !

La gestion de cette « affaire » n'est pas banale. Dès le mois de janvier 2012, les salariées se sont ouvertes de leurs difficultés à l'Evêque d'Angers plutôt que de s'adresser au Président, association gestionnaire de l'UCO.

Pourquoi un tel choix ?

Parce que l'Evêque d'Angers exerce une tutelle sur cette institution catholique qui est placée sous son autorité morale et religieuse. Il est le Chancelier de l'Université et siège avec des personnalités de la société civile et les Evêques de l'Ouest au Conseil d'administration de l'association. Il a voix prépondérante.

C'est donc soutien, assistance et protection que les salariées sont venues chercher auprès de lui. Compte tenu de la nature de l'affaire et des risques encourus par les victimes, leur requête était frappée du sceau de la discrétion. Discrétion certes, mais pas chape de plomb !

L'Evêque a entendu les victimes et a reçu le harceleur. Il l'a sermonné.

Pensait-il que l'autorité qu'il tire de son ministère suffisait à remettre dans le droit chemin une brebis égarée ?

L'Evêque dit n'avoir pas alerté l'UCO, il faut comprendre le conseil d'administration de l'association gestionnaire présidé actuellement par un laïc. Aujourd'hui, il s'en mord certainement les doigts puisque l'homme a récidivé, que les victimes ont porté plainte et que le scandale a éclaté au grand jour.

Dans Ouest France, l'Evêque déclare : « *c'est une affaire douloureuse pour l'établissement, les personnes qui sont victimes et pour moi-même, j'en suis très affecté* ».

Ces propos appellent quelques remarques.

C'est en premier lieu l'institution qui est mise en avant. Ceci ne fait que refléter la tonalité générale des articles (Angers Mag, La Croix, Ouest France, le Courrier de l'Ouest) parus sur « l'affaire ». On y voit tour à tour la direction de l'UCO, le personnel, jusqu'à l'avocat des victimes redouter les conséquences néfastes de ce scandale sur l'image de l'institution, tout en assurant les victimes de leur soutien...

L'Evêque est « *très affecté* »... est-ce en raison du scandale, de son manque d'autorité sur l'ancien recteur ou parce qu'il n'a pas su prendre les mesures qui s'imposent à tout employeur afin de protéger la dignité et la santé des salariés liés par un contrat de travail à l'établissement qu'il administre et qui de ce fait sont placés sous son autorité ?

L'Evêque n'est pas le seul défaillant : en juin puis en septembre la direction de l'UCO a été alertée du problème, sous couvert du secret. En l'absence de plaintes et de démarches des victimes, elle n'a réagi.

En clair, même si on a des présomptions, aussi longtemps que les victimes de harcèlement sexuel se taisent, rien ne se passe. Chacun sait qu'il est aisé de faire état de tels agissements, que l'écoute est bienveillante, qu'on évoque ce sujet comme on signale à son employeur qu'une fenêtre ferme mal. Pour commencer à se préoccuper d'une telle atteinte à la dignité, il est nécessaire que les victimes déposent une plainte. Dans le cas contraire, aucune alerte n'est déclenchée, aucune mesure n'est prise.

.../...





Et si on interrogeait le travail ?

Si on parlait de l'obligation de moyens et de résultat en matière de protection du salarié ? Et si on abordait la question de la responsabilité de l'employeur ?

On entend dans les propos de l'Evêque et de la direction de l'UCO comme un flottement. Mais qui est donc l'employeur de ces salariées ? Qui est chargé de faire respecter le règlement intérieur et d'assurer leur protection ? Qui est détenteur du lien de subordination ? Un détour par la directive européenne n° 89/391/CEE (visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail) est éclairant, il s'agit de « toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement ». C'est une définition large. Elle a le mérite d'inclure tous les responsables d'un établissement : dans notre cas d'espèce, l'Evêque, le Président du Conseil d'administration et le Conseil d'administration ainsi que les cadres de direction de l'UCO. La directive européenne a été traduite en droit français. Il n'est donc pas possible de se renvoyer la balle entre autorité religieuse, responsables de l'association et cadres dirigeants : tous sont concernés et tous ont la responsabilité de la protection des salariés.

Une fois éclaircie la notion d'employeur, de quels moyens dispose-t-il et quelles sont ses obligations ?

Depuis la loi du 6 août 2012, les entreprises doivent afficher l'article 222-33 du code pénal sur le harcèlement sexuel dans les lieux de travail, qui punit de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende les auteurs de harcèlement sexuel. Sanctions aggravées lorsque l'auteur des faits est une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions et portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende

L'UCO, établissement de plus de 20 salariés, est soumis à l'obligation d'élaborer un règlement intérieur. Lequel doit rappeler les dispositions contenues aux articles L1153-1 et s. (pour le harcèlement sexuel) du code du travail, notamment en ce qui concerne les sanctions disciplinaires (*tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire*).

Le règlement intérieur bien sûr s'impose à tous, c'est un acte unilatéral de l'employeur au titre de son pouvoir de direction. On n'imagine pas que l'ex-recteur ignorait une telle disposition.

Les textes précisent qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou des faits « assimilés » au harcèlement sexuel. Il appartient à l'employeur de prendre toute mesure pour prévenir et faire cesser de tels agissements. L'UCO a-t-elle imaginé un seul moment qu'un sermon administré par l'Evêque s'apparente aux exigences du code du travail ? Les victimes sont en droit d'interpeller l'Institution et l'ensemble de ses dirigeants sur leur responsabilité. Pour le moins, elles peuvent mettre en doute la réalité des pressions exercées par l'Evêque.

Christine Fourage
Académie de Nantes

L'article 222-33 du Code pénal :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.



Nationaliser un lycée privé, c'est possible !

Nous avons abordé dans un numéro précédent du *Trait d'Union* la problématique de ce lycée privé laïc, sous contrat avec l'Etat, qui avait engagé, sous l'impulsion des élus CGT, une réflexion pour être intégré dans l'enseignement agricole public. Petit récapitulatif et suite de l'histoire !

Nous avons très vite travaillé ce dossier avec nos Camarades de la FSU du lycée public de l'agglomération nantaise Jules Rieffel car qui se passait ne pouvait se faire sans l'implication coordonnée, unitaire des personnels des deux établissements. Il en est ressorti que les personnels devaient régulièrement se voir, s'informer et échanger.

A la rentrée 2008, Mr Beurier, chargé de mission DGER, était missionné auprès du DRAAF des Pays de la Loire pour étudier la faisabilité du rapprochement des deux établissements, donc sur une mission locale, en appui du directeur régional sur la restructuration des établissements de l'enseignant agricole. Mr Beurier a fait un rapport qui conclura à l'intérêt du regroupement, à la complémentarité des formations dispensées dans les deux lycées, atout pour l'enseignement agricole public défini comme tel lors des Assises de l'enseignement agricole public, rapport bien sûr transmis à l'autorité académique. Les personnels du Lycée Horticole ont pu rencontrer Mr Beurier à la demande de la CGT le 17 Décembre 2008.

Dans un courrier adressé à Mr De Guénin, DRAAF des Pays de la Loire, Mme Largillière, Présidente de l'Association de Gestion du Lycée Horticole, sollicite un soutien à la démarche de partenariat actif engagé entre les deux établissements à travers l'appui de Mr Longueville, directeur de l'EPL Jules Rieffel. Le DRAAF accepte et autorise le directeur de Jules Rieffel à exercer auprès de l'équipe de direction du Lycée Horticole la mission d'appui, de coordination et de soutien.

Une rencontre avec la Présidente de l'Association Gestionnaire s'est faite le 25 Mars 2009. Il a été demandé par l'intersyndicale lors de l'entrevue que le Conseil d'Administration prenne la décision de :

- ➔ se retirer de la Fédération UNREP qui détient notamment les postes d'enseignants
- ➔ demander l'intégration dans l'enseignement agricole public du Lycée Horticole.

L'intersyndicale était persuadée que cette demande était la clé pour que le dossier accélère et aille à son aboutissement. La demande a été entendue mais est restée sans être accompagnée de faits immédiatement. C'est pourquoi il a été impératif de chercher des appuis parmi les politiques et les institutionnels.

La FSU et la CGT ont provoqué des entrevues avec le Draff (avril 09), avec le Président de la Commission Éducative de la Région des Pays de la Loire, Mr VIOLAIN (juin 09), avec la Conseillère Générale Catherine TOUCHEFU (juillet 09).

Lors du Conseil d'administration de l'association du Lycée Horticole en juin 2009, la résolution suivante fût adoptée :

« L'Assemblée Générale de l'Association gérant le Lycée Horticole lors de sa séance du 24 Juin 09 se prononce en faveur de la poursuite de rapprochement avec l'EPL Jules Rieffel. Le projet commun est à terme la mise en place d'un pôle vert de l'enseignement agricole pour la métropole nantaise à une date estimée à l'horizon 2011. Le Conseil d'Administration de Jules Rieffel a signé une déclaration identique ».

« Tous les acteurs institutionnels locaux en responsabilité donneront leur accord au projet de rapprochement »

A la rentrée de Septembre 2009, la CGT et la FSU ont décidé d'élargir l'intersyndicale et de proposer au SGEN CFDT du Lycée Jules Rieffel et à la FEP CFDT du Lycée Le Grand Blottereau d'y participer.

Courant Février 2010, le Recteur d'Académie, l'Inspecteur Général, le DRAAF se sont déplacés dans les établissements Jules Rieffel et le Grand Blottereau. Le Recteur souhaitait s'imprégner, s'imbiber de la culture de l'enseignement agricole, rencontrer les personnels, savoir ce que font les personnels, ce qu'ils veulent.

Tous les acteurs institutionnels locaux en responsabilité donneront leur accord au projet de rapprochement et apporteront un soutien non négligeable dans sa faisabilité. S'y impliqueront : le Conseil Régional, le Conseil Général, les mairies.

Les élus de la région nantaise de tous bords seront également sollicités et donneront leur accord, n'hésitant pas à interpeller le Ministre de l'Agriculture pour lui demander une avancée significative du dossier de rapprochement et plus précisément un réel projet de fusion.



Thierry Jacob et Anne Bazin - Lycée Grand Blottereau

La fédération UNREP voyant d'un très mauvais œil cette intégration ne cessa de faire pression auprès du Ministère. En Juin 2010, l'Assemblée Générale vote la sortie du Lycée Horticole du Grand Blottereau de la fédération UNREP... un an après la demande de l'intersyndicale CGT-FSU ! En Janvier 2011 la sortie est actée et le projet prend une autre tournure. Le Lycée formule la demande officielle de l'intégration dans l'enseignement agricole public et sollicite l'accord du Conseil régional, conformément au code rural. L'intersyndicale est reçue à l'Hôtel de Région et ressort avec le soutien de la Région au projet de fusion.

Dans la logique d'un travail par conventionnement voulu par le Ministère, les deux établissements mettent en œuvre une convention-cadre de partenariat. Cette dernière montre très vite des limites et s'avère peu satisfaisante sur des domaines précis tels que la carte scolaire, la formation des enseignants, les frais de scolarité demandés aux familles au Lycée Le Grand Blottereau... La convention aura le mérite de démontrer aux responsables politiques réticents que la seule solution possible devient la fusion et l'intégration mais le Ministre Le Maire hésite à accepter ce que les fédérations du privé refusent depuis le début avec force.

La Commission Permanente de la Région des Pays de la Loire approuve l'intégration du Lycée horticole Le Grand Blottereau dans l'enseignement agricole public par fusion au sein du Lycée Jules Rieffel. Tout est presque en place : il ne manque alors que la signature du Ministre pour voir enfin l'aboutissement du dossier si souvent espéré, sans jamais désespérer. Ce qu'il ne fera pas par manque de courage politique : ne pas froisser la toute puissance des fédérations du privé.

« Le Cabinet du Ministre a demandé de mettre en œuvre la fusion entre les deux établissements, afin qu'elle soit effective en Septembre 2014 »

Les changements politiques que va connaître le pays au printemps 2012 seront les faits politiques qui avaient manqué et qui vont déclencher la fusion. Suite à une sollicitation des politiques au plus haut niveau, notamment par la diffusion du dossier de rapprochement aux staff de campagne des candidats du Parti Socialiste, du Front de Gauche, de l'entretien avec Germinal Peiro, député de Dordogne, chargé des questions agricoles dans la campagne du candidat Hollande, avec les camarades de la FSU, au cours duquel il a été exprimé très clairement les freins à l'intégration. L'entretien a permis également de se

rendre compte que le dossier était bien connu des personnes impliquées dans la vie politique et cela bien au delà du seul bassin nantais.

Le tout nouveau Ministre de l'Agriculture Le Foll confirme que l'enseignement agricole était totalement intégré dans la priorité gouvernementale concernant l'éducation, et donne son accord en Juin 2012 pour que le travail sur la fusion reprenne. Le Cabinet du Ministre a demandé à la DGER de mettre en œuvre la fusion entre les deux établissements, afin qu'elle soit effective en Septembre 2014.

Des comités de pilotage national et régional ont été institués. La DRAAF des Pays de la Loire s'est vu destinataire d'une lettre de mission émanant de la DGER. Les personnels de l'intersyndicale mandatés par les conseils d'administration de leur Lycée participent aux réunions du Comité de Pilotage Régional et ne cessent d'être comme depuis le début du dossier force de propositions en adéquation avec les repères revendicatifs spécifiques au champ de l'éducation.

Nous avons gagné par notre volonté obstinée, notre savoir faire, nos réseaux, nos idées à intégrer un établissement privé dans l'enseignement public avec intégration des personnels dans la fonction publique et sur place. Nous montrons que c'est possible et que la réalité, un jour, peut être le résultat plus qu'une idée, un repère revendicatif, un choix dans le rôle des missions publiques d'éducation.

Cette intégration aura le mérite de s'inscrire tout naturellement dans une mission de développement, de renforcement du poids de l'enseignement agricole public dans le bassin nantais, assurant ainsi un véritable service public de formation pour une insertion professionnelle et sociale encore plus performante des futurs apprenants.

**Pour les Camarades du lycée horticole du Grand Blottereau
Anne Bazin et Thierry Jacob
Académie de Nantes**



La CGT à DIWAN : des revendications pour le personnel et les élèves

Fondé en 1977, ce réseau d'écoles laïques et gratuites en contrat d'association avec l'Etat rencontre un vif succès. Les élèves y obtiennent d'excellents résultats sur les programmes de l'Education Nationale.

Le lycée Diwan de Carhaix est d'ailleurs cette année perçu comme le premier lycée de France aux résultats du baccalauréat et ce, sans « écrémage ». Ce réseau d'école compte presque 4000 élèves de la maternelle jusqu'au baccalauréat répartis dans 44 écoles primaires, 6 collèges et un lycée.

Néanmoins, ces excellents résultats ne sauraient cacher un profond malaise chez les enseignants. Le pouvoir des parents est souvent pesant et incompatible avec certaines obligations professionnelles et le fonctionnement impartial des écoles. Ces dernières années, les conflits, arrêts de travail et démissions se sont multipliés au détriment de la croissance d'établissements. La direction a tendance quant à elle à laisser en suspens des débuts de médiation ou pire à laisser pourrir la situation : le remède est alors pire que le mal et l'issue en devient catastrophique. L'école Diwan de Paris, où une enseignante a été agressée, en est un parfait exemple : la direction avait reçu plusieurs signes alarmants ces derniers mois (arrêts de travail ; un enseignant en arrêt pour une durée indéterminée ; appels répétés des enseignants et des parents de l'école à la direction du réseau Diwan...).

Suite à cette affaire, le syndicat SNEIP-CGT réaffirme sa volonté de défendre une profonde et urgente réforme du réseau Diwan en concertation avec l'ensemble des enseignants.

Il y a quelques années, le SNEIP-CGT est entré dans Diwan à l'initiative de quelques enseignants du premier et second degré et des personnels non enseignants du second degré. En l'espace d'une poignée d'années, la CGT a obtenu des élus DP/CE puis a donné des moyens avec notamment un enseignant déchargé une journée en 1^{er} degré et surtout une forte volonté de faire avancer ses principes. Ainsi, parmi les points soulevés par les enseignants participant aux réunions de travail de la CGT-Diwan, on trouve :

Emploi, statut et rôle des salariés :

1. La contractualisation avant 5 ans doit rester une priorité. Le Pays Basque et l'Occitanie ont considérablement avancé sur ce domaine ; Diwan bricole. Les annexes potentielles d'écoles partent sur le schéma habituel de nouvelles écoles, totalement séparées de leur école-mère et tenues par de nouvelles équipes de parents,

totalemment inexpérimentées.

2. Statut et formation de directeurs : c'est le néant !
3. Création d'une charte de bonne entente (des conflits néfastes dans les écoles se développent) entre les enseignants ;
4. Inventaire des statuts des personnels non-enseignants. L'objectif est de leur donner un statut, avec des objectifs précis.
5. Retirer sur le long terme le statut d'employeur des AEP (association de parents d'élèves gestionnaire de l'école), Diwan ou les collectivités territoriales doivent être employeurs. Cela évite la mainmise des AEP sur le fonctionnement interne des écoles qui se vident par ces conflits.
6. Convention collective ? Un mystère à percer.

Pédagogie : retour aux buts de Diwan :

1. Recentrer sur l'immersion, but premier de Diwan. Pour ce faire, Diwan se disperse en réunions, en listes de discussion... Des écoles fonctionnent pourtant bien en immersion mais elles ne sont pas prises en exemple. Il y a tromperie lorsque Diwan se confond aux écoles et classes « bilingues » par peur du mot « immersion » linguistique. L'objectif est d'avoir un niveau similaire dans toutes les langues apprises (breton, français, anglais...).
2. Limiter le nombre d'élèves par classe selon les principes initialement fixés par Diwan : tout doit être mis en œuvre pour les écoles comportant des classes multi niveaux. La qualité de l'enseignement est en jeu. Nous avons parfois des classes de 20 élèves ou plus sur 5 niveaux dans des cabines de chantier (Questembert, Louannec...).
3. Définir ce qu'est la fameuse "pédagogie Diwan" pour l'ensemble des enseignants : c'est un élément « vendu » souvent par la direction aux media.
4. Renforcer le langage en maternelle : délaissée, la maternelle est pourtant au centre des apprentissages du langage. On ne peut pas admettre que des collègues, souvent nouvellement nommés sur un poste, soient obligés d'enseigner la lecture et l'écriture aux enfants dans une langue qui leur est étrangère.

.../...



5. La question du pouvoir des conseillers pédagogiques de Diwan : quels droits ont-ils ? Ils ne sont ni élus, ni nommés par Diwan ou l'EN. Ils décident pourtant de l'avenir professionnel de beaucoup d'enseignants. La liste des enseignants stagiaires radiés est apparemment longue.
6. Matériel scolaire : les enseignants fournissent toujours un gros travail pour élaborer leurs supports pédagogiques en dépit de l'arrivée d'éditions de qualité (TES par ex.) et des productions des groupes de travail (composés d'enseignants bénévoles) en collaboration avec la direction pédagogique de Diwan (non bénévole sur ce point). Une liste de besoins urgents est établie.

« les écoles Diwan ont beaucoup d'atouts et sont souvent un exemple en matière de pédagogie »

Rationalisation des moyens, nouvelle organisation de l'école :

1. Repenser les rôles de chacun (devoirs et responsabilités des directeurs non respectés car non connus par les bénévoles)
2. Optimisation des moyens : gestion centralisée des bibliothèques, maintenance informatique... (les profs n'ont pas le temps de gérer cela et ils sont pourtant bien obligés de le faire sans quoi ils n'auraient aucun outil de travail).
3. Développement des écoles : les projets d'agrandissement d'écoles doivent répondre à une logique et devraient suivre un principe de développement défini ensemble, garanti par la charte Diwan et contrôlé par une commission mixte chargée du suivi (enseignants et directeurs, parents délégués, responsables du développement, présidence, direction de Diwan...).
4. Centralisation d'une partie des donateurs et redistribution : partenariats (commission financement sérieuse) ; éviter le télescopage des demandes de subvention auprès des collectivités locales et territoriales (entre les comités de soutien, les AEP, les associations fantoches, les Fédérations, le réseau Diwan... les élus finissent par ne plus comprendre et répondre).



5. Communication : le réseau Diwan, les Fédérations et chaque école ont chacun leur site et cela constitue un joyeux mélange d'informations diverses, plus ou moins pertinentes (il faut bien avouer que certains sites sont bien faits). Ainsi, on trouve sur le site de « Diwan Breizh » des articles politiques évoquant la position de partis politiques ; des colonnes « pédagogiques » écrits par des parents d'élèves sur les sites d'école... En somme, la complexité de la communication Diwan ne simplifie pas les conditions de travail au quotidien lorsqu'il faut tout réexpliquer et se battre pour se faire entendre ;
6. Le Conseil d'Ecole doit être le principal outil définissant le rôle des parents d'élèves, notamment leur présence dans les projets d'école menés par les enseignants.
7. Diwan doit se doter d'une véritable fondation, digne de ce nom, pour financer son réseau.

Les écoles Diwan ont beaucoup d'atouts et sont souvent un exemple en matière de pédagogie. Or, à force de trop demander aux salariés et aux bénévoles, on constate que l'ensemble du réseau est un château de carte prêt à s'écrouler. L'action y est urgente. La CGT est présente et les salariés savent qu'ils peuvent compter sur elle.

Bertrand Deléon.
CGT Diwan



Professionnels de l'Éducation Catholique, qui vous donne un accès à toutes vos envies d'évasion et de loisirs ?

 SÉJOURS
& TRANSPORTS



 HÉBERGEMENT



 RESTAURATION



 CULTURE
& DÉCOUVERTE



 LOISIRS
& DÉTENTE



Le Chèque-Vacances, c'est pour tous, partout et tout le temps !



Pour en bénéficier, contactez votre C.E.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur :

- > www.ancv.com
« Guide des Vacances, des Loisirs et du Sport »
- > www.chèque-vacances.mobi
sur votre téléphone portable


ancv
CHÈQUE-VACANCES