



## Académie de Poitiers Déclaration liminaire CGT Enseignement Privé Poitou-Charentes CCMA du jeudi 13 février 2025

Représentant·es CGT EP : Laurence CHARPENTIER - Alexandre ROBUCHON

Mesdames et Messieurs les membres de la CCMA,

Mardi 11 février marquait les 20 ans de la *Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* dite *Loi handicap*. Force est de constater qu'après toutes ces années, pour ce qui concerne l'inclusion scolaire, l'objectif est loin d'être atteint. Une question de formation des personnels certes. Mais aussi un problème de moyens ! L'occasion de revenir sur la situation de nos collègues AESH (qui, pour rappel, se sont mobilisé·es le 16 janvier). AESH, un métier précarisé (faiblesse de la grille salariale et beaucoup de temps partiels) et très féminisé, encore très mal reconnu ! Un métier difficile, les collègues devant accompagner des élèves aux profils différents, avec trop souvent des suivis mutualisés qui empêchent d'accomplir un travail de qualité ! La CGT Enseignement privé continue de revendiquer un vrai statut pour ces personnels ainsi qu'une revalorisation salariale !

Le 6 février, un arrêté et une circulaire concernant l'EVARS (Éducation à la Vie Affective et Relationnelle et à la Sexualité) ont été publiés au Bulletin Officiel. Pour la CGT Enseignement privé, il s'agit là d'une vraie avancée pour nous permettre notamment de parvenir à l'éradication des violences de genres et à la construction d'une société égalitaire. Cela ne nous empêche toutefois pas d'être inquiet·es quant à la position du Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique. Nous demandons une attention particulière de l'administration pour protéger les élèves et les personnels de toute pression et/ou attaque susceptibles de se produire, de la part de certaines directions ou de familles.

Cela nous conduit alors naturellement à évoquer la question du contrôle des établissements privés sous contrat, et à plusieurs titres. Un sondage récent auprès de nos adhérent·es, dans le cadre de la préparation à l'audit flash de la Cour des comptes sur le « pacte enseignant » a confirmé ce que nous pressentions à la mise en place de ce dispositif. Inégalités de traitement entre collègues, outil de management du chef d'établissement et générateur de tensions au sein des équipes, manque de transparence (sur la réalisation, l'attribution, le libellé, ...). Tout comme les IMP ou les HSE, il est primordial de lever l'opacité qui règne ! Dans l'académie, des établissements vont être contrôlés, ce que nous accueillons favorablement. Nous attendons en retour un maximum de transparence : quelle est la liste des établissements ? Quels sont les éléments contrôlés ? Quel suivi et quel retour en sera fait (notamment en instance comme la CCMA) ? Par exemple, qu'en est-il des établissements pratiquant les séances de cours de 45 minutes avec « capitalisation du temps » pour rattrapage lors de séances qui n'ont souvent rien à voir avec les disciplines, organisations locales qui de fait ne respectent pas le contrat d'association et le volume horaire dû aux élèves ?

Ou encore, quelle est la position de l'administration sur la question de journées banalisées comme « journée des communautés éducatives », propres à l'enseignement catholique mais hors cadre réglementaire, et souvent présentées par les directions comme obligatoires...

Enfin, nous continuons d'attirer votre attention sur la question de l'attractivité du métier. La colère est grande, parfois aussi le découragement gagne. L'entêtement à maintenir des réformes auxquelles les personnels, en très grande majorité, n'adhèrent pas (réforme de la voie professionnelle, réforme du « choc des savoirs » et groupes de niveaux) heurte le sens qu'ils et elles donnent à leur métier. Avec aussi comme corollaire des disciplines en tension et pas d'enseignant·es pour assurer certains cours... Cette attractivité passe aussi par une meilleure rémunération (sans contrepartie) et une meilleure considération des personnels. À rebours de cela, les ministères (Fonction publique et Éducation nationale) envoient des signaux négatifs et inquiétants : gel de la valeur du point d'indice, non reconduction de la prime GIPA, baisse de l'indemnisation des arrêts maladie à 90%, ...

Quant aux maîtres délégué·es, ils et elles vivent et subissent l'application du nouveau cadre de gestion avec, pour les suppléances, les successions de contrats de vacances à vacances, et les contraintes pour faire valoir les droits sur le temps de vacances scolaires auprès de France Travail.

Dernier élément d'inquiétude : même si notre académie apparaît moins impactée que d'autres, le schéma d'emplois pour la rentrée 2025 prévoit une réduction de 6,5 postes. Les effectifs sont en baisse, (-254 élèves, 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, entre les rentrées 2023 et 2024), mais une politique ambitieuse pour les jeunes serait de profiter de cette conjoncture pour permettre de réduire le nombre d'élèves par classe... Certains établissements vont être impactés par des fermetures de classes et donc des réductions horaires pour les enseignant·es. Un élément de plus qui dégrade l'image de notre profession.

Nous vous remercions de votre écoute.