





Depuis le précédent Sep Centre infos, la vie syndicale a poursuivi son cours et le Sep CFDT Centre-Val de Loire continue à être présent et réactif sur tous les fronts. Le Sep CFDT Centre-Val de Loire a été particulièrement sollicité pour défendre des enseignant.e.s malmené.es dans le cadre de leurs fonctions.

■ Au lendemain de l'élection présidentielle, la CFDT interpelle Emmanuel Macron, l'invitant à répondre à 15 revendications sur le pouvoir d'achat, le travail, l'emploi, les retraites, l'écologie et la santé.

https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2022-04/tract post elections

Dans une lettre adressée à Pap Ndiaye, nouveau ministre de l'Education nationale, la Fep, 1er syndicat des maîtres de l'enseignement privé, précise ses attentes pour les enseignants des établissements privés sous contrat en termes de droits et de conditions de travail

Nous demandons au ministre de l'éducation nationale de porter son action sur plusieurs sujets que nous souhaitons voir aboutir durant cette mandature (Rémunération, Maîtres délégués, mobilités, instances de concertation, ...) https://fep-cfdt-cloud.fr/index.php/s/HBrarELvrCt95Qr

Le 20 mai dernier, succédant à Julien Denormandie, Marc Fesneau a été nommé à la tête du tout nouveau ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, le MASA. Tour à tour maire de Marchenoir dans le Loir et Cher, conseiller régional, député, il était ministre délégué, chargé des relations avec le Parlement.

Gageons que notre nouveau ministre saura engager la concertation nécessaire et attendue pour garantir l'avenir de l'Enseignement agricole et améliorer les conditions de travail des personnels que nous sommes.

Sans préjuger de l'avenir, rappelons que le Sep CFDT Centre-Val de Loire n'avait pas pu le rencontrer lorsqu'il avait été sollicité, comme d'autres députés, pour évoquer les agents en catégorie 3 de l'enseignement agricole par exemple.

Pour les personnels de droit privé, l'actualité est marquée par la révision des conventions collectives, révision aboutie pour certaines branches, très incertaine pour d'autres. Les incertitudes se multiplient, certaines branches ne sont pas encore consolidées et des négociations se poursuivent.

Pour les enseignant.e.s, nous sommes actuellement en pleine période du mouvement de l'emploi et vos représentantes sont présentes pour faire respecter les priorités, suivre individuellement tous les dossiers qui leur sont confiés, conseiller et informer les enseignants concernés.

Les nombreuses réformes pédagogiques et réformes des examens inquiètent car elles vont inévitablement impacter les conditions de travail, voire l'emploi.

Le secteur agricole, pour sa part, poursuit ses interventions auprès du Ministère de l'Agriculture et de ses représentants locaux et multiplie les actions et les interpellations.

Nous vous souhaitons de bonnes vacances bien reposantes, au nom du Sep CFDT Centre-Val de Loire.

L'équipe du Sep CFDT Centre-Val de Loire

							_
	$\sim$	Α	/			ΑІ	
S		$\Lambda$	ΛW	М.		AW.	-
		AV.	a v	WAY	w.	_	

**Pages** 

#### ◆≫ EDITO

#### **→**TOUS LES PERSONNELS

Rencontre avec les directeurs diocésains de la région Centre-Val de Loire

#### **→** ENSEIGNANTS

- réflexion sur l'attractivité du métier d'enseignant Elections Fonction Publique 2022

#### **≫ ENSEIGNANTS DU 1ER DEGRÉ**

- Mobilité entre le 1er et 2nd degré
- Décharges de direction
- Quand les stagiaires démissionnent

#### **≫ ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ**

- Mouvement 2nd degré

#### **→>** ENSEIGNEMENT AGRICOLE

- Nouveau ministre, nouvelles méthodes ? Le climat social dans les établissements agricoles privés. Entre théorie et réalité ... Elections Fonction Publique 2022

#### ◆≫ PROTECTION SOCIALE

- Instances médicales : ce qui change

#### ◆ APPRENTIS D'AUTEUIL

Des changements dans la continuité!

#### **→ PERSONNEL DE DROIT PRIVE**

- Convention collective CNEAP-GOFPA EPNL: la convention collective enfin
- Un petit parfum de satisfaction pour les droits privés Agri!

#### **≫ EN DIRECT DES DÉPARTEMENTS** 11-12

- Loiret/Berry: des nouvelles de
  - Loir-et-Cher
  - Indre et Loire

#### TOUS LES PERSONNELS



#### RENCONTRE

AVEC LES DIRECTEURS DIOCÉSAINS DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRF

■Le 7 avril 2022, une délégation du Sep CFDT Centre-Val de Loire a rencontré 3 des 4 directeurs diocésains de la région.

Au cours de cet entretien, nous avons principalement fait un état des lieux dans les territoires et abordé les thèmes suivants : la mixité des publics, la laïcité et la liberté de conscience, et les conditions de travail.

Nous avons réaffirmé que la laïcité et le caractère propre ne sont pas incompatibles à condition de respecter la liberté de conscience.

Sur la mixité des publics, ils ne se prononcent pas et souhaitent attendre que le futur gouvernement définisse un nouveau cadre juridique.

Le bilan de cette rencontre est plutôt mitigé ; ces directeurs diocésains ont écouté nos revendications, sans montrer une réelle intention de les prendre en compte, certains montrant même un réel désintérêt au cours des échanges. Est-ce révélateur de la vision que certains directeurs diocésains ont du dialogue social ?



#### **ENSEIGNANTS**



#### ENTRE BIENTRAITANCE ET MALVEILLANCE

## REFLEXION

### sur l'attractivité du métier d'enseignant

■ Pendant que certains établissements de l'Interdiocèse mettent en place une « charte de la bientraitance éducative», nous sommes alertés par des enseignants malmenés.

Suite au rapport Sauvé, l'Enseignement Catholique cherche des solutions pour redorer son blason. Dans l'interdiocèse, cela prend la forme d'une « Charte de la Bientraitance Educative », initiée par le « Pôle bientraitance éducative Berry-Loiret » et mise en place par les établissements.

Les établissements qui participent à la démarche « invitent » les enseignants à signer cette charte qui regroupe des préconisations concernant le positionnement éducatif et les bonnes pratiques. Comme trop souvent, la limite entre l'obligation formulée en tant que telle et la simple suggestion est floue et de nombreux enseignants se demandent s'ils doivent réellement signer ce document. Rappelons à toutes fins utiles que rien n'oblige les enseignants à signer cette charte. Notre employeur, l'Etat, ne nous le demande pas! Ce qui nous engage, c'est le « Référentiel des compétences des métiers du professorat et de l'éducation » de l'Education Nationale.

Étrange coïncidence, le Sep CFDT Centre-Val de Loire a été alerté sur plusieurs cas d'enseignants malmenés...

#### ... PAR LEUR EMPLOYEUR, L'ETAT

Tel collègue nous fait part de sa consternation sur les conditions dans lesquelles il a passé ses épreuves écrites du concours de l'agrégation. En plein hiver et au milieu d'une vague COVID, les candidats composent trop rapprochés les uns des autres, exposés aux courants d'air froid dans une salle pas chauffée. Les candidats les plus prévoyants avaient prévu leur plaid... sans doute déjà habitués aux ratés du Rectorat.

#### ... PAR LEUR CHEF(FE) D'ÉTABLISSEMENT

Que dire de ces chefs d'établissement qui ont géré de manière autoritaire le dispositif mis en place pour soulager les professeurs qui corrigeaient les épreuves de spécialité? L'idée (louable!) était de libérer ces enseignants de cours sur quatre demi-journées afin qu'ils puissent gérer un peu mieux cette charge de travail supplémentaire. Mais il a suffi que le texte prévoit que ces demi-journées seraient à déterminer avec l'accord du chef d'établissement pour que bon nombre de collègues se trouvent dans une position difficile face à leur direction qui souhaitait imposer son calendrier unilatéralement.

La palme revient à cette cheffe d'établissement qui exigeait que ces demi-journées soient positionnées sur des demi-journées où l'enseignant n'avait pas cours...

#### ... PAR LES FAMILLES

Telle autre collègue recadre un élève qui se comporte mal lors d'une sortie scolaire en le prenant par le bras sans aucune violence, mais le surlendemain la famille porte plainte contre elle. L'enfant en question a trouvé le moyen d'échapper à l'exclusion de l'établissement qui lui était promise car suite à un conseil de discipline précédant la sortie, son mauvais comportement venait de gâcher la dernière chance qui lui avait été accordée. Sur les réseaux sociaux, tous ses camarades de classe peuvent lire, écouter et visionner les commentaires de l'élève, postant en live depuis le commissariat, fier de lui car il compte "faire virer la prof"!

Soutenue par ses collègues, son chef d'établissement et le Sep CFDT Centre-Val de Loire, la collègue porte plainte et se bat contre les fausses accusations et la diffamation...

Un autre collègue est accueilli un beau matin par ses élèves qui lui demandent pourquoi il est au collège, car selon les rumeurs, il serait « viré »! Découverte glaçante, les élèves lui montrent sur leurs portables une « pétition » circulant sur les réseaux sociaux.

A l'origine, deux mamans d'élèves qui ont rédigé une liste diffamatoire dénigrant la personne et les compétences de l'enseignant, liste partagée ensuite parmi les parents de l'établissement en les invitant à signer leur accord et créer un mouvement important contre l'enseignant. L'initiative se réclame de la complicité de la direction.

Le Sep CFDT Centre-Val de Loire est à ce jour le seul soutien de cet enseignant en souffrance qui est en arrêt maladie.



Aucun geste du chef d'établissement, ni des administrateurs de l'établissement, ni du directeur diocésain. Dans cette absence totale de bientraitance, l'aide juridique et l'écoute bienveillante du syndicat s'avèrent précieuses!

Le Sep CFDT Centre-Val de Loire a interpellé l'APEL ainsi que le directeur diocésain et aide l'enseignant dans ses démarches juridiques.

Ces deux derniers exemples ne sont que les plus criants d'une tendance que beaucoup de collègues ont constatée : notre métier devient de plus en plus risqué.

Nous nous trouvons face à certains élèves et certaines familles qui ne respectent plus les enseignants. Ceux-ci sont exposés à la caisse de résonance des réseaux sociaux qui permet aux rumeurs et diffamations de se répandre sans frein. Plus que jamais, il est important d'être syndiqué car tout peut basculer très vite et le soutien d'un collectif devient vital.

L'équipe du Sep CFDT Centre-Val de Loire est mobilisée pour conseiller et soutenir ses adhérents. La protection des enseignants, beaucoup évoquée après l'assassinat de Samuel Paty, ne doit pas rester une parole en l'air.

#### ... ET L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER DANS TOUT CELA?

#### NOTRE MÉTIER N'EST PLUS ATTRACTIF!

Nos chefs d'établissement ont de plus en plus de mal à recruter. Quand nous lisons que l'académie de Versailles organise un job dating pour 1.600 candidats afin de recruter les enseignants contractuels dont elle a besoin pour la rentrée, nous pouvons prendre la mesure du phénomène.

Au vu de nos conditions de travail, de plus en plus dégradées, de l'image de plus en plus ternie de notre métier dans les médias, de la perte de pouvoir d'achat que nous subissons depuis trop longtemps, du clientélisme qui empêche trop souvent d'avoir des relations saines avec nos élèves et leurs familles, difficile de rester convaincu que l'on exerce le plus beau métier du monde. Difficile de susciter des vocations!

### COMMENT REMÉDIER AU PROBLÈME ?

Accorder aux enseignants le respect, la reconnaissance et la protection qui leur sont dus. Les revaloriser (une revalorisation de l'ensemble des rémunérations et une hausse du point d'indice de la fonction publique), reconnaître toutes leurs tâches et missions et améliorer leurs conditions de travail. Voilà ce que revendique votre syndicat. La balle est dans le camp de ceux qui nous dirigent: Ministère de l'Education Nationale et Enseignement Catholique.



# Fonction Publique 2022

Le vote électronique sera ouvert du 1er décembre 2022 au 8 décembre 2022.

Comme en 2018, il faudra voter deux fois, une première fois pour le CCMMEP et une seconde fois pour la CCMA ou la CCMI.







### MOBILITÉ entre le 1er et 2nd degré

■Le décret n°2022-671 est paru. Il fixe les conditions dans lesquelles les maîtres contractuels ou agréés de l'enseignement privé sous contrat peuvent enseigner dans le second degré.

Ce présent décret est applicable au 1er septembre 2022.

Comme pour les fonctionnaires, les maîtres du privé peuvent désormais changer d'échelle de rémunération sans avoir à passer à nouveau un concours. C'était l'une des revendications fortes de la Fep-CFDT.

Un professeur des écoles qui a accompli au moins trois ans de service va pouvoir demander à enseigner en 2nd degré. Il conservera son classement indiciaire et le bénéfice des années d'enseignement accomplies qui seront prises en compte pour l'avancement.

Cette possibilité de mobilité était attendue par les collègues. Nous nous réjouissons de cette avancée notable. La Fep-CFDT voit se concrétiser une revendication de longue date.



## DÉCHARGES DE DIRECTION

■ Un décret fixant le régime de décharge de service des directeurs d'école a été publié au JO du 13 avril 2022.

On y trouve une augmentation de décharge à la rentrée 2022 pour les écoles de :

- 6 classes, qui passeront d'une décharge de 0,25 à 0,33 ;
- 7 classes, qui passeront d'une décharge de 0,25 à 0,33 ;
- 12 classes, qui passeront d'une décharge de 0,5 à une décharge totale ;
- 13 classes, qui passeront d'une décharge de 0,75 à une décharge totale.

		bre de sses	2 et 3 classes	4 et 5 classes	6 et 7 classes	8 classes	9 classes	10 et 11 classes	12 classes	13 classes
	Décharges	Rentrée 2021	12 jours par an	25 %	25 %	33 %	50 %	50 %	50 %	75 %
	Déch	Rentrée 2022	12 jours par an	25 %	33 %	33 %	50 %	50 %	100 %	100 %

La Fep-CFDT regrette que les écoles de 2 et 3 classes soient une fois de plus oubliées. Un temps de décharge de 25 % devrait être adopté pour toutes ces écoles de petite taille car les chefs d'établissement ont besoin de temps pour réaliser la charge de direction.

# Quand les stagiaires **DÉMISSIONNENT** ....

■ Il s'agit d'une professeure-stagiaire, qui connaît le monde du travail, qui a des enfants collégiens. Elle est en reconversion, a choisi le métier de professeure des écoles. Ce n'est pas « une petite jeune qui débute dans la vie »! Pourtant, quelques semaines après la rentrée, elle choisit de donner sa démission, elle s'en va, elle tourne la page.

#### Qu'est-ce qui peut faire renoncer à la sécurité de l'emploi ?

Les démissions augmentent d'année en année et touchent surtout les professeurs stagiaires. Peut-on seulement les imputer aux salaires peu attractifs, au manque de reconnaissance professionnelle, au travail administratif de plus en plus lourd, au déséquilibre travail/vie personnelle ? Ce sont des freins connus depuis bien plus longtemps que ces démissions...

Doit-on alors convenir que d'autres raisons interviennent dans ce choix ? Mais est-ce seulement un choix ?

Elle ne comprend pas, me dit-elle, comment dans ce métier, on peut traiter des personnes comme ça. Je sens dans sa voix toutes les interrogations, tous les efforts fournis pour « plaire » aux élèves, aux parents, aux collègues, aux formateurs, aux tuteurs, à l'IEN, toute la lassitude de ressentir que ce n'est jamais assez, jamais bien, jamais...

Avec, à partir de 2010, la volonté ministérielle de faire des économies sur la formation des enseignants, les stagiaires se retrouvent en classe.

L'enseignant apprenti doit poursuivre sa formation, réaliser des mémoires, enseigner, diversifier, soutenir, accueillir tous les élèves et tenir compte de sa/son collègue puisqu'il travaille à mi-temps!

#### ENSEIGNANTS 2nd DEGRÉ

Faire face à toutes ces contraintes, ce ne serait déjà pas facile pour celles et ceux qui ont quelques années d'expérience, alors, avant même de débuter?

Ajoutez alors la pression que représentent les visites des formateurs, des tuteurs, de l'IEN, l'avis du chef d'établissement, les conseils "bienveillants" des collègues...

Ne devrait-on pas se pencher sur la formation initiale? Où sont les stages d'observations, les séances pédagogiques construites avec le maître titulaire? La prise en charge progressive de la classe? Ne peut-on pas limiter le nombre des visites? Une multiplicité pour quelle finalité?

Alors, oui, si vous ne réussissez pas votre première année, après un passage devant Le Jury, pour lequel vous n'avez pas été préparé et qui consiste, si l'on écoute les témoignages, en un mea culpa digne du moyen-âge, vous avez la possibilité de repiquer cette année dans une nouvelle école, une nouvelle classe.

Dans cette école, on vous accueillera certainement avec bienveillance, on vous aidera à répondre au mieux aux demandes qui vous sont faites, on vous guidera ...Mais si, en amont, personne n'a pris le soin de vous écouter, de vous permettre de définir vos propres priorités, vos propres objectifs, si vous êtes reparti dans l'arène, avec les mêmes armes que l'année précédente,... la démission risque de vous apparaître comme la seule bonne solution.

### Qu'allez-vous faire après votre démission?

Je n'en sais rien.





■ La CAE s'est réunie le 2 mai pour étudier les pertes d'emploi.

Quatorze enseignants ont été déclarés en perte d'heures à la rentrée prochaine. Une solution satisfaisante a été proposée à tous ceux qui souhaitaient un complément dans un autre établissement.

Une enseignante n'a pu accepter la proposition qui lui a été faite pour des raisons d'organisation familiale.

La CAE du 23 mai a étudié les dossiers de mutation (codifiés A et B). Quasiment tous les enseignants inscrits au mouvement pour muter dans l'académie ont été proposés sur un de leurs premiers vœux.

Les stagiaires (codifiés C et D) ont, quant à eux, reçu une proposition à l'issue de la CAE du 10 juin. Quelques maîtres devront néanmoins attendre la CAE du 6 juillet pour recevoir une proposition.

A l'exception de quelques cas, ces propositions ont été validées lors de la CCMA du 16 juin.

Quelques professeurs de l'enseignement agricole ont souhaité une passerelle vers le MEN. Leur dossier sera étudié à la CAE du 6 juillet.

Comme nous le constatons depuis plusieurs années, l'absence de candidats rend le mouvement de plus en plus fluide.

Ce constat accablant offre certes des opportunités de muter plus facilement, mais souligne en même temps combien la crise des vocations est profonde.

Même si nous reconnaissons que la plupart des chefs d'établissement respecte les priorités des enseignants, nous déplorons le refus de 2 chefs d'établissement d'accueillir 2 enseignantes prioritaires (en Indre et Loire et dans le Cher) pour privilégier la candidature d'une néo-titulaire pour l'un et d'un DA CDI pour l'autre.

L'une des enseignantes a finalement renoncé à sa mutation. Le rectorat s'est engagé à étudier la 2ème situation qui sera à nouveau évoquée lors de la prochaine CCMA le 7 juillet.

#### CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS

Trois CCMA (Commissions Consultatives Mixtes Académiques) étaient programmées en fin d'année scolaire.

La CCMA du 31 mai a été annulée. La CCMA du 16 juin s'est réunie pour étudier les dossiers suivants :

 Les demandes de congés de formation :

Les demandes de congé de formation ont été plus nombreuses cette

Les moyens constants (64 mois) n'ont pas pu satisfaire toutes les demandes.

9 demandes sur 11 ont été acceptées. Les 2 demandes non satisfaites restent en attente en cas de désistement. • L'avancement d'échelon des maîtres délégués :

23 maîtres délégués rémunérés sur l'échelle des MA1 vont pouvoir bénéficier d'un avancement au choix (20% des promouvables).

1 maître délégué rémunéré sur l'échelle des MA2 va également bénéficier d'un avancement au choix.

 La contestation de la note administrative :

Trois demandes de révision de la note administrative ont été présentées lors de la commission. Les demandes ont été rejetées.

L'étude des dossiers pour les promotions à la Hors Classe et à la Classe exceptionnelle est reportée à la CCMA du 7 juillet 2022.

# NOUVEAU MINISTRE NOUVELLES MÉTHODES ?

■Le changement de nom du ministère - MASA (ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire) au lieu de MAA - coïncide-t-il avec une amélioration du dialogue social? Attendons de voir mais, si Marc Fesneau a souhaité rapidement échanger en visioconférence avec les OS du public, il a malheureusement oublié celles du privé... Nous allons donc lui écrire pour lui rappeler notre existence et solliciter une entrevue afin de faire le point sur les principaux dossiers en cours

Parmi eux, les salaires des enseignants constituent une priorité. Le Grenelle de l'Éducation a permis de démarrer un processus d'augmentation, mais le compte n'y est pas et l'urgence de rendre le métier plus attractif nous oblige à passer très rapidement aux étapes suivantes. Il faudra aussi entamer très vite les négociations sur la complémentaire santé car l'aide financière de 15 euros n'est que transitoire.

Concernant les services ressources humaines, nous sommes de plus en plus inquiets sur sa capacité à assurer toutes ses prérogatives : trop d'oublis, erreurs ou retards pénalisent financièrement les agents. D'autres sujets sont plus spécifiques à l'enseignement privé : obligations réglementaires de service, droit à la rupture conventionnelle, reclassement des lauréats de concours... Ils occuperont une large place

La nomination de Marc Fesneau coïncide aussi avec l'élaboration du nouveau projet stratégique de l'enseignement agricole.

#### QUELLES PRIORITÉS POUR LES 4 ANNÉES À VENIR?

dans les travaux à venir.

La Fep-CFDT participe activement aux groupes de travail dédiés à la construction du projet.

Bonne fin d'année scolaire.

- Un suivi de plus en plus énergivore des élèves à besoins particuliers (PPS, PAI, PP....) qui engendre des heures de préparation supplémentaires pour adapter nos cours à leurs besoins, pour faire des bilans et organiser des rencontres avec les éducateurs, psychologues, familles d'accueil ou membres de la famille, pour assurer le suivi de ces élèves de plus en plus nombreux dans nos classes. Ces heures, non reconnues, ne sont pas rémunérées.
- Une mixité des publics imposée qui entraîne une surcharge de travail non reconnue par le MASA mais souvent imposée par le CE et pas toujours rémunérée en droit privé... « 1 ou 2 élèves en plus dans la classe cela ne change rien ? » Oui, mais ces apprentis sont des salariés du ministère du travail, ils ne dépendent pas du MASA, le suivi pédagogique et le suivi de stage avec les maîtres de stage sont bien obligatoires! Alors, qui le fait, qui est responsable et sur quel budget?
- Sans oublier les atteintes à la laïcité et à la liberté de conscience, sous couvert du caractère propre!

L'ensemble de ces facteurs ne dresse pas un portrait très attractif du métier, et le recrutement des nouveaux enseignants devient vraiment problématique dans nos établissements, car les jeunes d'aujourd'hui n'acceptent plus ces conditions de travail!

Le non-respect du décret 89-406 du 20 juin 1989 qui lie nos établissements à l'état démobilise les enseignants actuellement en poste. Ne parlons pas de nos contrats, de nos fiches « Phoënix » qui ne sont pas toujours conformes et ne respectent pas les référentiels. Quant à l'attribution des heures de SCA, cela reste un scandale dans certains établissements. Une MANIPULA-TION de nos Obligations Réglementaires de Service, délibérée!

L'accumulation des responsabilités, l'augmentation de la surcharge de travail et le non-respect de nos contrats finissent par laisser place à l'épuisement et à la démotivation des équipes.

Ne faut-il pas que les CE révisent leur copie et que les CSE se mobilisent pour dénoncer ces conditions de travail et cette maltraitance au travail ? Une réponse apportée par certains CE est LA MENACE D'UN EMPLOI DU TEMPS POURRI! Est-ce acceptable? La réponse est non! Et nous continuerons à vous défendre.

# Le climat social dans les établissements agricoles privés **ENTRE THÉORIE ET RÉALITÉ ...**



■ Les conditions de travail des enseignants de droit public se dégradent d'année en année et les exigences des CE (Chefs d'Établissements) dépassent largement le cadre de leurs missions.

Les missions des enseignants sont rappelées par les inspecteurs lors des RDV de carrière en théorie, mais en pratique, les CE se permettent d'ajouter de nouvelles missions qui ne sont pas dans les obligations de service!

- Le remplacement de collègues absents sans HSE proposées.
- La multiplication des réunions hors temps de travail, ce qui devient insoutenable.
- Une présence fortement recommandée dans plusieurs JPO et forums hors temps de travail.

#### PROTECTION SOCIALE

# ELECTIONS Fonction Publique 2022



Le travail préparatoire aux élections avance dans le MASA. En ce moment même, en lien avec les représentantes et représentants de la Fep, une élection test est en cours de réalisation.

Voici dès à présent les grandes lignes du déroulement des prochaines élections au MASA :

- Début du vote le 1er décembre à 8h jusqu'au 8 décembre 18h
- Accès à l'espace de vote au moyen de trois clefs : un identifiant reçu par voie postale + un mot de passe reçu par email + un code personnel détenu par l'électeur qui est un bout de l'IBAN servant pour le versement du salaire.

Après connexion, accès à la page d'accueil du vote

Plusieurs onglets dont un onglet « Vo-

Choisir la liste puis valider, attention le vote est définitif

Par ailleurs, chaque établissement mettra à la disposition des électeurs un terminal de vote. Il faudra voter deux fois, une première fois pour le CCM et une seconde pour la CCM.

Pour les moins aguerris au fonctionnement du MASA : le CCM étudie les textes réglementaires et la CCM traite essentiellement la carrière des enseignant.e.s.





■ Le conseil médical remplace le comité médical et la commission de réforme depuis un décret du 11 mars 2022.

L'ordonnance du 25 novembre 2020 impliquait un changement des instances médicales dans la fonction publique. C'est maintenant chose faite depuis le décret du 11 mars. L'objectif est d'intervenir plus rapidement, de faciliter la prise en charge médicale des personnels dans le but d'accélérer les procédures nécessaires au traitement de leur situation tout en garantissant le secret médical.

C'est une instance consultative que l'Etat employeur doit obligatoirement saisir avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des agents publics en cas de maladie.

Il se réunit en formation restreinte : 3 médecins titulaires et 1 ou plusieurs médecins suppléants, désignés parmi les médecins agréés, ou en formation plénière : les médecins siégeant en formation restreinte + deux représentants de l'administration + deux représentants du personnel.

#### LES COMPÉTENCES DU CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE

- 1ère mise en congé de Congé longue maladie (CLM) ou Congé longue durée (CLD).
- Renouvellement d'un CLM ou d'un CLD après épuisement de la période d'un an ou de 3 ans rémunérée à plein traitement.
- Renouvellement du congé pour raison thérapeutique.
- Pour réintégration à la fin des droits à congés de maladie : CMO, CLM, CLD, congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis).
- Réintégration à la fin d'une période de CLM ou de CLD (en cas de fonctions qui exigent des conditions de santé particulières, placement d'office en CLM ou CLD).

Deux nouvelles compétences pour le conseil restreint :

- Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, renouvellement de la mise en disponibilité et réintégration à la fin de la disponibilité
- Reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois.

Ce conseil en formation restreinte est compétent en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé, il peut demander des expertises complémentaires.





## LES COMPÉTENCES DU CONSEIL MÉDICAL EN RÉUNION PLÉNIÈRE

- Non reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie.
- Détermination du taux d'incapacité permanente suite à maladie professionnelle.
- Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité en cas d'invalidité résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 %.
- Mise à la retraite pour invalidité.
- Attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique

Ces instances se mettront progressivement en place jusqu'en juillet 2023.



# **DES CHANGEMENTS**DANS LA CONTINUITÉ!



#### LYCÉE JEANNE D'ARC

Celui-ci connaît une bonne progression du nombre d'élèves et du nombre de jeunes en apprentissage (environ 90) avant affectation des vœux AFFELNET.

De plus, l'affectation d'un 0,2 ETP à la rentrée 2022 devrait permettre la création de doubles niveaux et d'alléger les filières BAC PRO dans les matières techniques et ainsi assurer une meilleure prise en charge de l'inclusion scolaire et de la mixité des publics apprenti et formation initiale.

La CFDT souligne que les apprentis ne peuvent pas bénéficier d'accompagnement AESH alors qu'il y aurait des besoins. De plus, l'institution n'arrive pas à obtenir des AESH pour la vingtaine de jeunes porteurs de notification MDPH, pas plus que de poste supplémentaire d'enseignant pour accompagner les jeunes en inclusion scolaire comme dans le public.

#### ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX

Les Établissements sociaux (Loches) développent leur activité, ils ouvrent un pôle DAREP (Accompagnement des Relations des jeunes avec leurs Parents) inter-service au niveau de la MECS (Maison d'Enfants à Caractère Social ) et du Milieu Ouvert (suivi des jeunes en familles) pour gérer le Droit de Visite et d'Hébergement (DVH) et le suivi des ASFAM (Assistantes familiales).

## ■ PROJET DE REORGANISATION DE LA MECS NOTRE-DAME

La direction a décidé de réorganiser la MECS du Château des Vaux qui est constitué de plusieurs foyers et dispositifs d'accompagnement répartis sur plusieurs sites différents.

L'enjeu est de rapprocher les directeurs des différentes structures des chefs de services, travailleurs sociaux et des jeunes. Pour autant, cette proximité ne semble pas atteinte pour l'un des pôles qui s'agrandit avec la disparition du poste d'adjoint alors que la charge de travail sera à priori bien plus importante.

Il est prévu un fonctionnement avec plus de coordinateurs (7 au total) et un responsable du dispositif « Touline ».

La CFDT comprend le pourquoi de cette nouvelle organisation (charge de travail des Directeurs d'Établissement, risques psychosociaux émergents, évolution du public MECS, ...). Pour autant, cette mise en place questionne sur la motivation première de cette évolution, notamment autour du départ d'un Directeur d'Établissement et d'une enquête Risques Psycho-Sociaux (RPS) en cours.

Le climat social difficile et cette réorganisation inquiètent les élus qui seront en vigilance quant aux futurs risques psycho-sociaux de l'ensemble des salariés de la MECS qui n'ont pas été associés à cette réorganisation précipitée. Nous demandons que l'enquête RPS en cours aille à son terme, que SISTEL soit averti de ces changements et que le plan d'action prenne en compte l'ensemble des modifications. Un point sera fait à chaque CSSCT lors de l'année 2022/2023.

Nous nous questionnons autour du pôle adolescent, site qui aura une gestion différente mais une mutualisation sur les temps de vacances et sur l'impact global sur les périmètres d'astreintes.

# PROJET DE RÉORGANISATION SCOLAIRE DES DES ÉTABLISSEMENTS NOTRE-DAME

Dans le cadre de la réorganisation des établissements scolaires du Château des Vaux, les emplois du temps ne seront plus réalisés en fonction des passages au self comme durant les deux dernières années à cause du COVID. Ils ont été pensés pour permettre une prise en charge et surveillance des éducateurs scolaires sur les pauses méridiennes.

La directrice adjointe de l'organisme de formation sera rattachée au directeur du lycée professionnel; en conséquence, le poste de directeur adjoint (non pourvu actuellement) est supprimé.

Chaque établissement – lycée professionnel horticole, collège et l'Internat Éducatif et Scolaire (IES) – est sous la responsabilité d'un directeur adjoint. Un directeur de ce grand pôle coordonnera dorénavant l'ensemble. Si actuellement, le fonctionnement « en proximité » est plutôt satisfaisant au collège et au lycée horticole, il interroge sur la charge de travail et la répartition des tâches au lycée professionnel.

De la même façon, s'il était nécessaire de coordonner les foyers de l'IES avec le scolaire, cette nouvelle organisation risquerait d'être lourde (320 jeunes) pour la responsabilité du pôle : collège / LHP / IES!

La CFDT marque son inquiétude sur la perte d'une quarantaine de jeunes au sein du lycée professionnel, expliquée par la direction par la perte des Mineurs Non-Accompagnés dont l'effectif a baissé lors de la crise COVID.

## LA REVALORISATION SALARIALE, UNE ATTENTE LÉGITIME

Après la mobilisation en novembre 2021 et des négociations difficiles engagées début 2022, la fédération CFDT Santé-Sociaux a signé la revalorisation de 183 € NET / mois des métiers de la protection de l'enfance même si notre organisation syndicale déplore l'exclusion de certains métiers (administratifs, services généraux, insertion, ...). Pour autant, si la CFDT avait la représentativité requise pour valider l'accord, les trois autres organisations syndicales représentatives ont annoncé leur opposition à cet accord. Mais « coup de théâtre ». la CGT n'a pas envoyé la formalisation de son opposition à la bonne adresse, ce qui a rendu l'opposition minoritaire et rendu l'accord légal!

Cependant, le contexte politique et l'été ne vont pas permettre l'homologation de l'accord très rapidement et donc le versement de « la prime Ségur ».

La CFDT a réclamé, lors de sa rencontre avec la direction générale, le versement par anticipation dès le mois de juillet de cette indemnité qui sera dans tous les cas rétroactive au 1er avril 2022 – la direction a indiqué qu'elle n'aurait pas la possibilité technique et légale de le faire.

voir l'article CFDT Santé-Sociaux : https://sante-sociaux.cfdt.fr/portail/santesociaux/presse/bassms-la-verite-sur-quifait-quoi-srv1 1239374

Lors de nos négociations pour la N.A.O. 2022, la CFDT a rappelé que l'inflation a désormais dépassé les 5 % et que les économistes prévoient un maintien de ce niveau d'inflation jusqu'à la fin de l'année 2023. De plus, la Fondation Apprentis d'Auteuil annonce des résultats exceptionnels pour l'exercice des comptes de 2021.

Aussi, en préambule, la CFDT a demandé également que toutes les grilles (FENC et Pédagogique) et échelles (AES) de rémunération commençant en dessous du SMIC soient relevées avant l'application de l'augmentation générale des salaires. L'indice le plus bas devrait être au moins au niveau du SMIC, et les indices suivants devront être réévalués d'autant de points. Ce réajustement doit être fait en dehors du budget prévu pour la N.A.O.

La CFDT a revendiqué une Augmentation Générale des salaires au niveau de l'inflation (la direction générale a proposé 3 %) et souhaite qu'une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA), à la hauteur du résultat comptable 2021, soit versée aux salariés en complément de l'augmentation générale.

Nous avons rappelé que les salariés de la famille pédagogique (enseignants ayant un contrat Apprentis d'Auteuil) doivent bénéficier de la N.A.O. (égalité de traitement avec les salariés des autres familles) et que leurs grilles de salaires doivent être réévaluées

La CFDT a réclamé des mesures complémentaires en faveur de la transition écologique avec l'extension (mise en place dans la N.A.O. 2021) de la prime "vélo" de 250€ à l'achat ou l'entretien de tous types de véhicules propres, et un forfait "mobilités durables", du même montant que la prime "vélo", dont les modalités sont équivalentes à celles proposées aux agents publics. Les salariés devant justifier de 100 jours d'utilisation d'un moyen de transport "propre" ou réaliser leur trajet domicile - travail en co-voiturage. ■



# CONVENTION COLLECTIVE CNEAP-GOFPA



#### UN TIERS DES ÉTABLISSEMENTS AGRICOLES ÉTAIENT DANS L'ACTION

Les personnels de droit privé des établissements agricoles privés se sont fortement mobilisés le 18 mai 2022, à l'initiative de la Fep-CFDT. La nouvelle convention collective Cneap-Gofpa ne peut être signée en l'état

Du jamais vu ! De la Bretagne au Languedoc-Roussillon, de Poitou-Charentes à Champagne-Ardenne, toutes les régions se sont mobilisées. Par les nombreuses actions menées, les salariés des établissements agricoles privés ont prouvé leur soutien aux revendications de la Fep-CFDT. En soirée, à Paris, une délégation a rencontré Philippe Poussin, le secrétaire général du Cneap.

Le Sep CFDT Centre-Val de Loire, représenté par Odile Letourneur et Philippe Caldas a, quant à lui rencontré une délégation composée de la DREAP, d'une cheffe d'établissement et d'un président de conseil d'administration. Nous avons réaffirmé nos revendications et notre volonté de voir le projet de la convention collective évoluer favorablement pour les personnels.

La Fep-CFDT n'est pas opposée à mettre en place une nouvelle convention collective avec un nouveau système de classification à critères classants, mais elle demande à construire ce texte. L'expertise de la CFDT, acquise au cours des nombreuses négociations qu'elle a menées est issue de la connaissance qu'elle a des métiers concernés, doit permettre d'aboutir à un texte partagé, consensuel, et qui assure la pérennité des établissements, tout en garantissant des conditions de travail satisfaisantes aux salariés.

#### Les demandes de la Fep-CFDT :

- Un délai suffisant pour finaliser la négociation.
- Les moyens paritaires de construire ensemble un socle conventionnel acceptable.
- Des conditions de travail qui tiennent compte de la réalité de nos métiers.
- Des rémunérations garantissant l'attractivité des métiers pour les futurs salariés.
- Un mécanisme de rémunération où l'expérience des salariés soit reconnue par une progression tout au long de la carrière.

La formation professionnelle tout comme la reconnaissance des acquis doivent pouvoir garantir cette montée en compétences. La Fep-CFDT ne nie pas la précarité financière des établissements. Pour autant, la solution ne peut être la précarisation des salariés.

La Fep-CFDT espère avoir convaincu le Cneap que les équipes sont essentielles au fonctionnement des établissements agricoles et qu'il est donc essentiel de remettre l'humain au cœur du projet Cneap.

Nous regrettons la faible mobilisation en région Centre-Val de Loire! Les chefs d'établissements ont fait peur aux agents en les faisant culpabiliser:

« Vous allez donner une mauvaise image de notre établissement, il ne faut pas faire de vague »... et oui, c'est ainsi que l'on peut manipuler le personnel! ■

# **EPNL**LA CONVENTION COLLECTIVE ENFIN SIGNÉE

■Après 5 années, le chantier d'harmonisation de la convention collective de l'Enseignement privé non lucratif vient de s'achever. Le texte signé en avril s'appliquera à la rentrée de septembre 2022.

Le 12 avril dernier, les organisations syndicales ont poussé un soupir de soulagement, lorsque les travaux d'harmonisation de la convention collective EPNL – entrepris il y a tout juste 5 ans – ont pris fin. La loi sur la restructuration des branches avait, en effet, imposé que ces travaux d'harmonisation des 8 conventions collectives se terminent avant la date butoir du 13 avril 2022.

Malgré l'annulation de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche, confirmée par une décision du Conseil d'État et la suspension temporaire des travaux paritaires, un texte commun a fini par voir le jour. La Fep-CFDT déplore toutefois que celui-ci ne s'applique pas aux salariés des universités catholiques, l'Association des employeurs des universités et instituts catholiques (AEUIC) ayant quitté la CEPNL (Confédération des employeurs de l'EPNL).



#### LOIRET/BERRY : des nouvelles de "l'interdiocèse"

■Dans l'Interdiocèse, le turnover des chefs d'établissement, assorti de son lot d'attentes longues, d'inquiétudes et de faux départs, préoccupe les enseignants et personnels.

Le départ de Mme DEVELTER, cheffe d'établissement à Saint Cyr-Sainte Julitte d'Issoudun, laisse une équipe divisée et inquiète de la suite. Mme COURTIN, actuellement en exercice à Rethel (Ardennes) prendra la direction de l'établissement à la rentrée.

Les enseignants et personnels de Léon XIII – Sainte Solange de Châteauroux ont rencontré celle qui devait être leur nouvelle cheffe d'établissement, pour apprendre quelques semaines plus tard qu'elle ne viendra finalement pas, pour raisons de santé.

M. PREDAL, enseignant à Châteauroux, assurera la direction du collège Notre Dame et du lycée Saint Joseph de Vierzon.

L'école Saint Dominique de Bourges sera dirigée par Mme LARUE, actuellement enseignante au sein de cette école.

A l'heure où nous bouclons ce journal, les collègues de Buzançais (école et collège), ceux du Blanc et de Châteauroux sont encore dans l'attente d'une nomination de chef d'établissement.

M. PATURAL, chef d'établissement de l'Ensemble Scolaire Bourges Centre, s'est vu confier la présidence du pôle « Prospectives » qui sera mis en place à Bourges. Il mène également de grands projets pour des travaux au sein de son établissement : un amphi, des nouveaux labos de science, une nouvelle salle des professeurs et même une passerelle au-dessus de la rue Jean Baffier verront le jour. Les enseignants et personnels de Sainte Marie accusent le coup de la fatigue en cette fin d'année. De nombreux enseignants sont très chargés entre le contrôle continu et les multiples CCF, sans pour autant recevoir la reconnaissance que leur grand engagement mérite. Au 3e trimestre tous les conseils de classe ont rebasculé en présentiel obligatoire. Pas question, en cette période de prix qui flambent à la pompe, d'accorder à un enseignant domicilié loin de l'établissement et qui se déplace exprès pour un conseil, de pouvoir y assister en visio!

Des changements de direction également dans le Loiret : à Pithiviers, la direction du groupe scolaire Saint Grégoire-Blanche de Castille va être assurée par Mme THAM-MALAKSA, actuellement DDFTP dans l'établissement. Elle sera secondée par M. SEVESTRE, actuellement enseignant au lycée pro, pour la direction du lycée. Le collège Saint Grégoire ferme deux classes à la rentrée et les enseignants espèrent voir remonter les effectifs très bientôt car si pour l'instant les pertes ont pu être compensées par la suppression d'heures supplémentaires, cela risque de ne plus être possible en cas de pertes ultérieures. Mme LALLEMAND prend la direction de l'école Saint Jean de Meung sur Loire. Elle est actuellement chef d'établissement de l'école du Sacré Cœur à Ouzouer-le-Marché. Le collège Saint Charles d'Orléans sera dirigé par Mme PUPAT, actuellement en exercice dans un lycée du Val d'Oise.

Le collège La Providence d'Olivet ouvrira une nouvelle classe de 5e, avec plus de 30 élèves.

Après de nombreux appels au rectorat, les collègues ont été bien tardivement remboursés de leurs frais et rémunérés pour les corrections du brevet.

La présidence du deuxième pôle « Prospectives », qui sera mis en place à Orléans, a été confiée à M. HANS, chef d'établissement de Sainte Croix-Sainte Euverte.

Le pôle « Bientraitance », en lien avec l'UGSEL et l'APEL, a instauré une semaine sportive à partir du 26 septembre pour une éducation à la santé. L'idée est de rejoindre Athènes, soit l'équivalent de 70 marathons, en additionnant les performances des participants. Plus de 32 000 élèves sont déjà inscrits.



#### LOIR-ET-CHER

■Le Sep CFDT Centre-Val de Loire est allé à la rencontre des collègues au collège Saint Joseph à Vendôme, au collège Notre Dame à Romorantin et au lycée Notre Dame à Blois. Nous avons pu ainsi faire connaissance, répondre de vive voix aux questions concernant les mutations, la mutuelle, la retraite, la situation des délégués auxiliaires et donner des informations sur les prochaines élections professionnelles. Nous avons parfois été interpellés sur certains problèmes au sein des différents établissements, nous avons essayé de proposer des pistes pour solutionner certaines situations particulières.

#### **LA PROVIDENCE**

La fin de l'année est proche, apportant son lot de surveillances et de convocations d'examens. Certains enseignants se plaignent d'un manque de transparence à ce sujet.

Trois départs à la retraite sont annoncés et beaucoup d'enseignants ont demandé une mutation pour la rentrée prochaine (plus d'un enseignant titulaire sur sept). Ce turn over important serait-il révélateur d'un malêtre dans l'établissement ?

Le CSE propose une sortie le 8 juillet pour le personnel et les enseignants autour d'un rallye pédestre au château de Chambord, avec un pique-nique partagé et le spectacle équestre en fin de journée. Au niveau de la dotation horaire globale, le Campus ne perd que 2 heures, une plutôt bonne nouvelle! Cependant, malgré un beau succès des différentes portes ouvertes, les inscriptions sont au ralenti (conséquence de l'inflation?).

Au bout de 2 ans, nous reprenons le chemin de la NAO, la première réunion préparatoire a eu lieu le 13 juin et nous commencerons les négociations sur l'évolution de salaire en octobre prochain.

### LYCÉE NOTRE-DAME-DES AYDES (Blois)

M. PEROTEAU quittera ses fonctions de chef d'établissement le 31 août pour se consacrer à sa vocation d'éducateur. Son successeur a été présenté récemment aux équipes.

## COLLÈGE SAINT JOSEPH (Mer)

Mme Brigitte HERMANS, chef d'établissement du collège, a fait valoir ses droits à la retraite. Elle sera remplacée par M. Jean-Luc Cardin, actuellement directeur adjoint au collège Sainte Marie à Blois.

## ÉCOLE SAINT-JEAN (Meung sur Loire)

Mme LALLEMAND est actuellement chef d'établissement de l'école du Sacré Cœur à OUZOUER le Marché (41).

### INSTITUTION SAINTE-MARIE (Blois)

Les effectifs en baisse cette année ont entraîné une diminution de la DHG et la fermeture de deux classes à la rentrée 2022. Quatre professeurs titulaires ont été déclarés en perte d'heures et des collègues maîtres délégués ne pourront pas retrouver un emploi dans l'établissement.

Le contexte économique actuel est sans doute en partie responsable de la situation mais nous ne pouvons pas faire l'impasse sur une analyse approfondie des motifs de désaffection.

Les travaux de construction s'achèvent et l'école pourra accueillir toutes ses classes sur un même site à la rentrée.

De nouveaux travaux vont démarrer prochainement au collège avec l'installation d'ascenseurs. Ceux-ci vont générer quelques nuisances jusqu'en décembre.

M. Cardin, directeur adjoint, va quitter Sainte Marie pour prendre la direction du collège Saint Joseph à Mer.

L'établissement est à la recherche d'un.e remplaçant.e à mi-temps.

#### INDRE-ET-LOIRE

■Lors du CODIEC du 16 Juin, le Directeur Diocésain a fait part de son inquiétude concernant le déficit de plus en plus flagrant de professeurs titulaires, délégués auxiliaires et suppléants autant dans le 1er degré que dans le 2nd degré et l'augmentation de démissions, reconversions et ruptures conventionnelles. Cela fait déjà longtemps que nous tirons la sonnette d'alarme concernant le manque d'attractivité du métier d'enseignant, que nous dénonçons le manque de valorisation des salaires et surtout les rémunérations indécentes de nos DA, particulièrement dans notre académie. Il semblerait que l'Enseignement Catholique ne soit pas plus entendu par le gouvernement!

Nous avons également appris que l'enseignement supplémentaire des maths se ferait sûrement dès la rentrée, mais aucune nouvelle concernant les heures qui ne sont toujours pas arrivées dans les établissements! Cela génère un stress supplémentaire, notamment chez les collègues de mathématiques car apparemment ils craignent que des élèves désertent les spécialités maths.

Deux affaires ont aussi secoué notre communauté tourangelle avec une médiatisation peu objective et un déchaînement sur les réseaux sociaux outranciers voire dangereux avec des appels à la haine, qui montre combien nous, les enseignants et personnels éducatifs, devons être de plus en plus vigilants.

#### ■ INSTITUTION MARMOUTIER

Les départs constatés chez les enseignants touchent également les chefs d'établissement. Nous avons appris que M. Reix quittait définitivement l'enseignement et était remplacé par M. Olivier Boyer, chef d'établissement au collège du Christ-Roi. Ce départ a généré un conflit social au sein de l'établissement car 2 salariées avaient demandé une rupture conventionnelle, avec des projets de reconversions mûrement réfléchis qui avaient d'ailleurs reçu un avis favorable à l'oral du chef d'établissement! Mais la décision tardive du chef d'établissement de partir également avec une rupture conventionnelle a fait voler en éclats les projets des 2 salariées qui se sont vues refuser leurs 2 ruptures alors que celle du directeur était acceptée. La CFDT dénonce l'injustice sociale et le manque d'équité de ces décisions. Il fallait soit accepter les 3 ruptures soit les refuser toutes les 3! L'OGEC a mis en avant les problèmes financiers de l'établissement mais favorise quand même une demande de rupture au détriment des 2 autres, détruisant au passage les rêves et projets de

2 personnes, dont le seul tort était de ne pas être chef d'établissement!

# ■ GROUPE SCOLAIRE SAINT-FRANCOIS-D'ASSISE (Chambray-Lès-Tours)

Collège Saint Etienne : comme je le mentionnais ci-dessus, le collège a dû traiter une affaire de harcèlement et subir une tempête médiatique qui va laisser des traces au sein de la communauté éducative du collège et du groupe scolaire. Cette affaire pose surtout question sur les relations établissement - familles - médias. Familles qui préfèrent interpeller les médias, les réseaux sociaux et porter plainte avant même de demander à rencontrer la direction et médias qui refusent de publier le droit de réponse du chef d'établissement. Familles qui veulent absolument trouver un coupable, ici l'institution, alors qu'elles n'avaient pas vu non plus que leur enfant était harcelé.

Dès que le collège a eu connaissance du problème, il a pris les mesures nécessaires contre les harceleuses (une mise à pied de 3 jours pour l'une et une exclusion définitive pour l'autre) mais le mal médiatique était déjà fait.

Et la jeune victime dans tout cela?

### LE SEP CFDT CVL VOUS REND VISITE

Le Sep CFDT Centre-Val de Loire s'est rendu le 11 mai à l'Institution Marmoutier. Nous étions présents en salle des professeurs, pour répondre aux questions des collègues, distribuer des documents d'informations... Les questions ont porté principalement sur la carrière, la retraite, les perspectives pour nos collègues MA.... Les échanges avec les collègues ont été enrichissants et bienveillants. Nous tenons à remercier M. Reix, le chef d'établissement pour son accueil.

La semaine suivante, nous étions présents à l'ensemble scolaire Saint-Gatien La Salle. Nous tenons aussi à remercier M. JAFFRE, chef d'établissement coordinateur de nous avoir ouvert les portes de l'établissement. Nous regrettons de ne pas avoir été autorisés à rencontrer les enseignants de Notre Dame La Riche, la direction nous proposant seulement de déposer des documents à distribuer. Nous nous interrogeons sur les motifs de ce refus : notre visite dérangerait-elle ? serait-elle source d'inquiétude? Ce n'est que partie remise puisque nous renouvellerons notre demande ultérieurement.

