



## L'édito

Depuis la rentrée de septembre dernier, nous avons tous vécu de nombreux changements. Nous avons conscience qu'ils sont déstabilisants. Même si nous savons que la vie dans les établissements est complexe, nous sommes très attentifs à ce que la sécurité de tous les personnels soit préservée. Nos élus dans les CSE y veillent.

Pour répondre le plus rapidement possible à vos questions, c'est une équipe qui est à votre service dans des domaines très différents comme le mouvement de l'emploi, les promotions des enseignants, le suivi des contrats des salariés, les droits sociaux et le service retraite...

Afin de vous informer au mieux, nous avons renouvelé notre communication. Nous espérons que vous appréciez notre nouveau site. Nous vous invitons à le consulter très régulièrement. Par ailleurs, vous recevez des messages qui ne sont destinés qu'aux adhérents. Tout cela nous vous le devons.

Comme vous le savez, le Spelc ne reçoit pas de subventions de l'État. Nous travaillons grâce aux décharges syndicales et aux cotisations des adhérents. Nous avons besoin de moyens pour défendre les intérêts de toute la profession.

Une grande satisfaction : notre audience est de plus en plus importante au fil des années. Tout ceci n'est possible que grâce à l'action de nos délégués dans les établissements. Notre nombre d'adhérents augmente ce qui est de plus en plus rare dans notre pays.

**Martine Schulé**

**Une année de protocoles, nécessité et vigilance. Page 2**

**Corvéables et vulnérables sont dans un bateau. Qui tombe à l'eau? Pages 3 à 5**

**Effectifs dans le Privé, l'évolution sur les 7 dernières années. Page 6**

## Les questions des adhérents

*Si le Spelc vous apporte des réponses, c'est que vous avez posé les bonnes questions. La preuve dans cette rubrique.*

**Le 10 novembre, il y a une grève. Qu'en dit notre syndicat ? Est-ce que je peux faire grève ?**

La réponse de Martine Schulé :

Le Spelc ne fait pas partie des organisations qui ont signé cet appel à la grève du 10 novembre.

Cependant, nous vivons dans un pays où chacun est libre de faire grève et d'aller manifester, qu'on soit adhérent ou non d'un syndicat, maître titulaire, délégué auxiliaire ou salarié.

La seule obligation est de prévenir son établissement. Dans le premier degré, il existe un délai de prévenance de 48 heures à respecter, dont un jour ouvrable. Jusqu'au dernier moment, un enseignant peut revenir sur sa décision et retirer son intention. Pour les enseignants, chaque jour de grève aura pour conséquence un retrait équivalent à 1/30 du traitement sur le bulletin de salaire.

**En principe, l'inspecteur doit venir cette année. Les visites sont-elles maintenues ? Quels documents doivent être obligatoirement affichés en classe ?**

La réponse de Bruno Gouillon :

Oui, les visites prévues dans le cadre des rencontres de carrière ou pour la promotion des délégués auxiliaires sont maintenues.

L'obligation d'affichage concerne les documents suivants :

- L'emploi du temps de la classe ou de l'occupation de la salle
- Les consignes d'évacuation avec un plan (et tout autre document prévu par le PPMS de l'établissement).
- Les symboles de la République (depuis la rentrée 2019).

Il est conseillé d'afficher la liste des élèves et surtout le nombre d'élèves présents en début de journée.

D'autres documents doivent être accessibles dans la classe, comme le registre d'appel ou les programmations, mais ils n'ont pas besoin d'être affichés.



## Une année au fil des protocoles

Le 25 février 2020, un enseignant décède à Crépy en Valois, c'était la première victime française de la Covid-19. En quelques semaines, l'état de pandémie est déclaré par l'OMS et les pays européens prennent des décisions dans l'urgence. Depuis, les personnels de l'éducation s'adaptent au gré d'une succession d'annonces, de mesures et de protocoles.

**17 mars**

Mise en place de la continuité pédagogique et accueil des enfants de soignants avec un protocole.

**29 avril**

Publication d'un protocole en vue de la reprise de l'accueil des élèves à partir du 11 mai.

**11 mai**

Retour des premiers groupes d'élèves en classe.

**2 juin**

Réouverture de tous les établissements dans le cadre d'un protocole strict.

**22 juin**

Retour à l'école obligatoire avec un protocole allégé.

**2 novembre**

Rentrée sur fond de confinement partiel avec un protocole qui impose le masque aux élèves de l'école élémentaire et qui recommande de limiter le brassage des groupes.

**5 novembre**

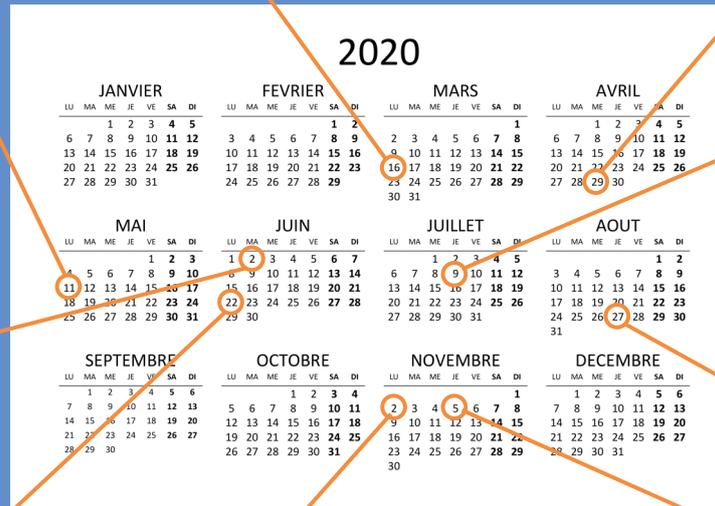
Renforcement du protocole pour les lycées..

**9 juillet**

Publication d'un protocole allégé en vue de la rentrée de septembre.

**27 août**

Mise en ligne du protocole pour la rentrée.



Les chefs d'établissement ont du mérite. Depuis huit mois, ils prennent du temps et dépensent de l'énergie pour s'approprier les mesures attendues, pour les adapter à leur structure, puis pour les expliquer aux personnels. Les premiers jours demandent toujours de la disponibilité pour des ajustements.

Quand l'organisation commence à être rôdée, quand chacun a pris ses marques, il faut s'attendre à ce que les instructions ministérielles changent...

Ce processus a des conséquences désolantes. Plus une équipe pédagogique prend du temps pour répondre aux variations des exigences des protocoles sanitaires, moins elle se réunit pour des concertations centrées sur la pédagogie et moins elle peut se consacrer au suivi des élèves.

Malgré ces constats, nous estimons que les protocoles sont nécessaires pour la protection des personnes. S'ils ne sont pas respectés dans les établissements, nous en ferons part à la DSDEN pour les écoles et au rectorat pour les collèges et les lycées.



Philippe Mesnager animant une réunion retraite. Quand on pouvait réunir du public sans contrainte.

Toutes les informations à votre disposition sur notre site et notamment la page « COVID 19 » mise à jour quotidiennement :

<https://spelc-centre-poitou-charentes.fr/covid-19/>



Depuis le mois de mars 2020, le milieu scolaire a été régulièrement secoué au gré des annonces, des décrets, des protocoles... Tout le monde a été concerné, des salariés des établissements aux équipes pédagogiques en passant par les présidents d'Ogec, tout le monde a été soumis à une pression. Ce sont les familles inquiètes qui téléphonent. Ce sont les effectifs qui ont subi une baisse conséquente dans nos deux académies de Poitiers et d'Orléans-Tours. C'est la question financière qui en découle. Ce sont des élèves qui se posent des questions sur leur avenir proche, en particulier ceux qui sont en formation professionnelle ou les lycéens. Pour autant, est-il logique de reporter cette pression sur les personnels ? Certains acceptent sans sourciller tout ce qui leur est demandé. D'autres se demandent si c'est bien normal d'être aussi corvéable. D'autres encore se sentent injustement traités.

Depuis le mois de mars 2020, nous avons reçu de nombreux mails et appels téléphoniques. Une demande de précision sur un point du protocole. Une question sur les obligations de service. Parfois, au gré de l'échange qui se poursuit, ce sont des témoignages bien plus complets qui émergent et qui en disent beaucoup plus long qu'une simple question. Nous vous proposons un éclairage à travers cinq situations vécues dans des établissements de nos régions. Il s'agit souvent de personnes vulnérables qui ont le sentiment, soit d'être stigmatisées, soit laissées en marge des établissements. Ces situations illustrent des dysfonctionnements inacceptables.

## Une occasion manquée

D'un côté, la conscience professionnelle de Madame A lui dicte de fournir cet effort pour laisser une salle de restauration propre et bien rangée. De l'autre, elle exprime un sentiment d'injustice, de devoir travailler plus, sans aucune reconnaissance des efforts consentis. Certes, les petites structures ont des difficultés pour faire face. Mais la solution qui consiste à tabler sur la bonne volonté et un engagement sans contrepartie n'est pas viable. C'est une solution de facilité à court terme. C'est surtout une belle occasion manquée pour l'établissement de montrer qu'il compte sur vous, qu'il reconnaît les efforts, qu'il récompense le travail fourni.



Madame A est salariée dans une petite école, elle est affectée au service et à l'entretien à la cantine. La première reprise en mai s'était bien passée puisque les élèves apportaient leur repas. Pour répondre aux exigences du premier protocole, sa mission était orientée sur de l'entretien et de la surveillance.

A la rentrée de septembre, la donne a changé. De fait, le nouveau protocole et le retour de tous les élèves ont généré une organisation qui demande plus de temps de présence dans la cantine. En moyenne, la tâche induit une à deux heures de travail de plus par jour. Le chef d'établissement lui a dit que ce temps supplémentaire ne serait pas rémunéré, faute de moyens. Déçue, Madame A est à la recherche d'un autre emploi. Mais elle est consciente que le contexte n'est vraiment pas favorable. Alors, elle est résignée.



Madame B est aide-maternelle, atteinte d'une pathologie qui la met sur la liste des personnes vulnérables. Elle a des enfants qui nécessitent des prises en charge régulières, ce qui génère des absences. Lors de la reprise au mois de mai, le chef d'établissement exige un retour à l'école et entend difficilement le refus de Madame B qui a deux bonnes raisons de rester à domicile :

sa santé à risque et ses enfants qui ne vont à l'école qu'à temps très partiel. En septembre, Madame B prend sur elle et s'organise. Un emploi du temps est aménagé pour qu'elle puisse travailler dans des conditions de sécurité sanitaire acceptables et aussi s'occuper de ses enfants. Seulement, l'ambiance s'est dégradée, les réflexions sur les « avantages » de Madame B circulent. Elle sait d'ores et déjà que son contrat à durée déterminée ne sera pas prolongé.

## Admettre des adaptations

Le chef d'établissement n'a certainement pas oublié que le recrutement de Madame B avait été motivé par sa reconnaissance de handicap. Les aides accordées par l'Etat sont autant d'économies sur la masse salariale. L'embauche d'une salariée porteuse d'un handicap, ce n'est pas seulement faire des économies, c'est aussi s'engager à accueillir la personne avec ses difficultés, en sachant qu'il faudra certainement faire preuve de compréhension, de souplesse, d'accompagnement. La crise sanitaire ajoute une pénalité supplémentaire à la difficulté d'origine. Une équipe peut admettre des adaptations et considérer qu'il ne s'agit pas de faveurs.



C'est l'histoire de Monsieur C, enseignant en second degré. Parent d'un enfant handicapé dont l'établissement n'assure plus l'accueil à temps complet, il doit s'absenter à plusieurs reprises et remplace les cours qu'il n'assure pas en présence par un enseignement dit à distance. Il tient le coup jusqu'au jour où le

chef d'établissement le convoque pour évoquer « les nombreuses absences », les « retards dans le programme ». L'enseignant s'en défend, il essaie d'expliquer qu'il donne le maximum quand il est en classe et qu'il accompagne ses élèves du mieux possible. Rien n'y fait, la confiance semble rompue.

### Trop de méfiance avec la distance

Trop peu d'établissements sont vraiment entrés dans une collaboration entre présence et distance, dans le respect des compétences de chacun. Il existe encore une grande méfiance vis-à-vis de l'enseignant qui pilote une activité de chez lui. Et si le meilleur concepteur de cours, avec sa maîtrise des technologies numériques, travaillait principalement à distance? Et si un duo se formait avec le meilleur gestionnaire de groupe présent dans la classe? Nous entendons souvent parler de l'école de demain. Elle ne naîtra pas dans la méfiance.



Madame D est AESH depuis huit ans. Depuis l'année passée, elle accompagne deux élèves dans deux établissements situés à 25 et 30 kilomètres de son domicile. Bien qu'elle fasse partie des personnes vulnérables, elle décide de retourner à l'école en mai alors qu'elle aurait pu rester à domicile. Les élèves qu'elle

accompagne sont dans des groupes très allégés, elle estime qu'il y a un moyen de respecter les distances entre les individus. La rentrée de septembre signifie le retour de tous les élèves. Madame D demande à la pré-rentrée si des aménagements sont envisageables. Elle veut poursuivre sa mission dans le respect du protocole et sans prendre de risque pour sa santé. Première réponse : « Vous faites comme avant. » Et quand elle essaie d'expliquer qu'elle ne pourra pas faire comme avant, il lui est répondu : « Qu'est-ce que je peux y faire ? » Le second responsable lui conseille de s'adresser au coordonnateur de PIAL (pôle inclusif d'accompagnement localisé). Celui-ci, directeur d'un collège public, lui demande de se tourner vers ses homologues.

### L'importance du lien dans une équipe

On peut estimer qu'une personne vulnérable doit rester chez elle. Ceci évite de réfléchir pour trouver des aménagements. Cependant, certaines d'entre elles ressentent le besoin de se rendre utile et vivent de ce lien quotidien par le travail. En n'apportant aucune réponse à la demande de Madame D, les responsables ont juste négligé l'importance du lien social. De plus, ils jouent contre leur propre camp. L'individu Madame D a un problème qui est partagé par les élèves qu'elle accompagne, par leurs professeurs, par les écoles où elle intervient. Un directeur qui a le souci de son équipe, aurait pris le temps de rencontrer Madame D et d'imaginer des solutions.



Madame E est déléguée auxiliaire, vivant avec une personne vulnérable. En mai, elle avait repris la classe en distanciel, avec la conviction que le risque était trop grand de retourner dans l'établissement. Au mois de juillet, la direction diocésaine lui dit qu'on compte sur elle pour la rentrée. Quand il faut

reprandre avec les classes entières en septembre, elle comprend qu'elle ne peut pas prendre ce risque. Elle se met à disposition pour un service à distance. Depuis, le téléphone ne sonne plus, elle est au chômage.

### Innovation plutôt que discrimination

Cet exemple illustre simplement la discrimination faite à l'encontre des personnes qui subissent directement la crise sanitaire. Les délégués auxiliaires se font rares. Il serait pertinent de conserver Madame E dans le circuit en lui proposant un poste qui consisterait à prendre en charge un enseignement à distance. Serait-ce une si grande innovation ? En tous cas, cela pourrait soulager une équipe qui s'épuise à cumuler enseignement en présence et à distance.

### Des exemples à ne pas reproduire

Ces cinq situations choisies parmi tant d'autres ont valeur d'exemples à ne pas reproduire. Elles ne sont certainement pas vécues dans tous les établissements, je ne veux pas généraliser. En tant qu'organisation syndicale, il est naturel que nous recevions des messages contenant des récriminations plutôt que des félicitations. Il existe, n'en doutons pas, de belles histoires vécues par des équipes. Je veux bien y faire écho dans la prochaine gazette et j'invite les lecteurs à nous envoyer des témoignages plus encourageants.

### La scission entre corvéables et vulnérables

Cependant, à travers ces cinq exemples, nous décrivons une situation vécue dans bon nombre d'établissements : la scission créée entre deux groupes de personnels.

D'un côté, nous observons des enseignants qui acceptent d'arriver plus tôt pour l'accueil des élèves et qui ajoutent un temps de surveillance à leur service. Certains exercent en présentiel et distanciel. D'autres effectuent volontiers des tâches d'entretien des locaux, parce que ça ne coûte rien de passer un coup de chiffon avec du produit entre deux cours. Nous voyons aussi des salariés qui acceptent sans difficulté de changer de mission ou de conditions de travail. Parmi eux, certains effectuent plus d'heures sans la moindre augmentation. Parce qu'ils estiment que tout le monde doit faire un effort pour faire face à cette crise. Cela ne peut pas être la norme. Il s'agit, à nos yeux, d'une réponse contextuelle inadaptée.

De l'autre côté, nous avons les personnes qui veulent s'en tenir à ce qui est prévu dans les obligations réglementaires de service ou dans leur contrat. Ils se bornent à appliquer ce qui est écrit dans le protocole et c'est déjà un effort, ne l'oublions pas. Faire respecter des gestes barrières par les élèves ou faire cours avec un masque toute la journée ne faisaient pas partie du quotidien d'un enseignant l'année dernière. Dans ce groupe, il y a aussi et surtout ceux qui ne peuvent pas donner plus ou qui ne peuvent plus donner comme avant : les personnes vulnérables ou vivant avec une personne à risque, les parents d'enfants nécessitant une présence particulière.

### Faire accepter les différences

Une mission des équipes de direction est certainement de faire accepter aux uns et aux autres les différences entre les individus qui constituent leur communauté. Tout comme dans nos classes nous acceptons les différences entre les élèves. Ceux qui font toujours plus, ceux qui se contentent de faire ce qui est demandé, ceux qui ont une difficulté ponctuelle, ceux qui réussissent sans fournir le moindre effort, ceux qui sont en situation de handicap et qui ont besoin d'une aide permanente, etc...

Tous nos établissements et l'Enseignement catholique en général sortiraient grandis si confiance et bienveillance, deux mots souvent mis en avant dans les discours, étaient appliqués vis-à-vis des personnels les plus impactés par la crise sanitaire. Ils n'ont pas choisi de figurer dans la liste des personnes vulnérables. Ils méritent très certainement une attention particulière.

### Alors que l'école rime avec protocole, pourrions-nous faire rimer vulnérabilité avec solidarité et humanité ?

N'oublions pas que les enseignants et les personnels de nos établissements sont les premiers ambassadeurs de l'Enseignement catholique. Ceux qui s'estimeront victime d'injustice ou de harcèlement ne feront pas la promotion de nos écoles. En portant attention et en prenant soin de chacun, les chefs d'établissements et leurs équipes ont tout à gagner. Lors des périodes de crise, si on se serre les coudes, si on donne une place à chacun, si on ne laisse personne en chemin, on forge un esprit d'équipe, on crée une culture de l'attention qui peut bénéficier à tous.

### Un défi à relever

Le sentiment de vulnérabilité d'une personne serait ainsi compensé par un sentiment d'appartenance à une réelle communauté éducative, solidaire et inclusive. C'est un défi à relever tout aussi important, sinon plus, que celui de l'utilisation des technologies numériques.

Bruno GOUILLON

Un témoignage à apporter ?

Un sujet que vous aimeriez voir traiter ?

Cette gazette est aussi la vôtre. N'hésitez pas à m'envoyer vos suggestions à l'adresse mail suivante :

[b.gouillon@spelc-centre-poitou-charentes.fr](mailto:b.gouillon@spelc-centre-poitou-charentes.fr)





La rentrée a été marquée par une baisse des effectifs au niveau national dans l'Enseignement catholique. Qu'en est-il dans nos deux académies de Poitiers et d'Orléans-Tours ?

#### Evolution des effectifs globaux dans l'Enseignement catholique hors enseignement agricole (2013-2020)

Rentrée	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*
Poitiers	39591	39410	39465	40464	40226	40203	40120	39648
Orléans Tours	54261	54571	55020	55105	55176	55207	54808	54209

Ce tableau a été dressé à partir des chiffres publiés sur le site du SGEC.

<https://enseignement-catholique.fr/chiffres-cles-enseignement-catholique/>

\*Pour la rentrée 2020, il s'agit des chiffres de rentrée qui seront corrigés dans l'enquête lourde.

En deux rentrées, nous observons une perte des effectifs qui avaient été gagnés sur les cinq années précédentes.

Les disparités entre zones géographiques ou établissements sont masquées par ces données globales. Néanmoins, dans les deux académies, nous faisons les mêmes constats inquiétants :

- Une baisse des effectifs qui s'accroît dans le premier degré et qui ne compense plus la hausse qui se tasse dans le second degré.
- Une chute des effectifs en maternelle.
- Des disparités dans le second degré, avec des progressions et des situations alarmantes.

Des explications sont avancées. La baisse démographique en est une. En effet, il y a moins d'enfants et donc moins d'élèves potentiels. Nos régions comportent aussi quelques zones de dépeuplement. Le Secrétariat général évoque le problème du coût de la restauration qui représente un frein à l'inscription de certaines familles. La crise sanitaire, avec ses conséquences

économiques, a incontestablement eu un impact négatif sur les inscriptions de la rentrée 2020.

Maintenant, il ne faut pas se cacher derrière un virus qui est venu s'ajouter aux difficultés existantes. La question de l'attractivité est posée depuis quelques années. La pertinence de certains projets d'établissement, tout comme la complémentarité dans un même bassin, la capacité de recrutement d'enseignants ou les critères de choix des responsables sont autant de sujets à mettre sur la table, dans un cadre régional qui se dessine de plus en plus.

Si la solidarité est évoquée par les responsables de l'Enseignement catholique, cette baisse des effectifs se traduira automatiquement par des pertes de moyens. Des fermetures de classe en premier degré. Des retraits d'heures et parfois des fermetures de filières en second degré ou en supérieur.

Le Spelc Centre Poitou-Charentes a des représentants dans tous les Codiecs ou Intercodiecs. Nous veillerons à une équité des décisions qui seront prises dans chaque instance.



25 août 2020

à Blois



Lors de la pré-rentrée institutionnelle de l'Enseignement catholique du Centre-Val de Loire, Martine Schulé et Jean-Marie Refeuille écoutent attentivement les réponses de Philippe Delorme, Secrétaire général de l'Enseignement catholique.