

	MAA	MEEF	Contenu
1- La revalorisation immédiate des salaires ;	x	x	<p>La profession d'enseignant.e attire de moins en moins.</p> <p>Les raisons de cette désaffection :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les salaires bas : de 2 x le SMIC (1980) à 1,3 x SMIC aujourd'hui en début de carrière - Le fait que ce métier soit peu considéré <p>Ces deux éléments sont liés dans la mesure où un bas niveau de rémunération d'une profession impacte négativement l'image de cette profession.</p> <p>Il en découle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une forte féminisation de ces métiers. Nombre d'enseignantes exercent – en outre - à temps partiel ce qui diminue d'autant leurs salaires puis leurs retraites - des problèmes pour trouver des remplaçant.es (il n'existe pas de remplaçant.es titulaires dans le privé) dont le salaire net débute en dessous du SMIC (hors ISOE/ISAE) <p>Notre constat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les enseignant.es font partie des personnels catégorie A les moins bien rémunérés en France - L'application du PPCR n'a pas entraîné le rattrapage de pouvoir d'achat pourtant promis - L'augmentation du temps de travail notamment par l'augmentation des HSA (cf plus loin) ne peut constituer une solution puisqu'elle dégrade sur les conditions de travail <p>L'intersyndicale considère donc qu'il est urgent de revaloriser :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les grilles de rémunération - le point d'indice de la Fonction publique
2- Le refus d'une deuxième heure supplémentaire imposée ;		x	<p>L'intersyndicale rappelle que le montant de l'heure supplémentaire enseignant.es est inférieur au montant de l'heure poste.</p> <p>Le principe d'imposer une 2^e heure supplémentaire aux enseignant.es</p> <ul style="list-style-type: none"> - constitue un moyen artificiel de faire baisser la réalité des suppressions de poste - ne constitue pas une solution à la baisse du pouvoir d'achat des enseignant.es - entraîne des inégalités entre les personnels enseignant.es (entre 1^{er} et 2nd degré notamment) - aggrave les inégalités hommes-femmes puisque qu'une partie de nos collègues femmes n'ont d'autres solutions que de prendre un temps partiel afin d'échapper à ces heures supplémentaires pour assumer toutes les charges familiales <p>L'intersyndicale demande donc l'abandon de cette heure supplémentaire imposée</p>

<p>3- Une amélioration des conditions de travail : baisse du nombre des élèves par classe, création des postes nécessaires, reconnaissance de la charge des enseignantes et enseignants... ;</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Les conditions de travail des enseignant.es ne cessent de se dégrader. Souffrances au travail, burn-out, addictions, suicides : leur nombre augmente chaque année.</p> <p>Les origines en sont multiples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les suppressions de postes entraînent une augmentation des effectifs par classe ; - le travail invisible n'est pas pris en compte ; - la mise en œuvre de l'école inclusive se réalise sans les moyens nécessaires en termes de formation, d'encadrement et de matériel ; - l'offre de formation se dégrade et s'avère de plus en plus limitée ou inadaptée ; - la parole des enseignant.es pourtant premiers acteurs de l'Education n'est pas prise en compte. Cet état des lieux se retrouvent dans le cadre des réformes successives qui sont clairement déconnectées de la réalité du terrain (cf point 6) et anxiogènes ; - les pressions exercées par la hiérarchie administrative et institutionnelle s'accroissent. <p>L'adoption récente de la Loi Blanquer et particulièrement son article 1 laisse craindre qu'au nom de la « cohésion de la communauté éducative » les enseignant.es seront tenu.es de ne pas s'exprimer sur l'ensemble de ces problèmes sous peine de sanctions disciplinaires.</p> <p>L'intersyndicale demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la baisse du nombre d'élèves par classe et la création des postes nécessaires ; - l'accès à une offre de formation variée et adaptée - la préservation de la liberté d'expression des enseignant.es - un réel contrôle de l'administration sur les chefs d'établissement. En effet, l'accès à cette fonction n'est sanctionné par aucun concours. Ils n'ont pas obligation de formation. Ils sont pourtant habilités à évaluer les enseignant.es et sont partie prenante des mesures disciplinaires ; - l'accès aux CHSCT académiques et départementaux pour les enseignant.es de l'Enseignement privé sous contrat
<p>4- L'équité de traitement entre les enseignantes et enseignants du premier degré et du second degré</p>		<p>x</p>	<p>Cette iniquité se retrouve dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'inégalité des taux de promotion à la HC : 13,2% pour le 1^{er} degré contre 17% dans le 2nd degré (17%) - L'existence des 108 heures en 1^{er} degré : forme de bénévolat déguisé. Ce seuil des 108h est en outre très généralement dépassé par les enseignant.es pour assumer une charge de travail grandissante. - Les critères du vivier 1 de la classe exceptionnelle qui limitent l'accès aux personnes ayant occupé des postes à responsabilité (direction notamment) - L'accès à la formation plus difficile encore dans le premier degré notamment par manque de remplaçant.es disponibles <p>L'intersyndicale demande que le Ministère prenne les dispositions nécessaires à l'élimination de ces différences</p>

<p>5- La résorption de la précarité de l'emploi : nouveau plan de titularisation des emplois précaires... ;</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>La situation des précaires de l'Education nationale et du Ministère de l'Agriculture est très préoccupante.</p> <p><u>Pour l'Agri :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La précarité est essentiellement salariale. 1/3 des enseignant.es sont AE (1207 € cat III) - Le nombre de concours est insuffisant (40 places pour 250 entrants) au point que certains concours n'attirent aucun candidat.e - L'accès à la formation est insuffisant - Les passerelles MAA-MEN sont rares et peu effectives - Le nombre de promotions par liste d'aptitude est très bas (2 par an) <p><u>Pour le MEN :</u></p> <p>Leur niveau de rémunération est très bas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les grilles de rémunération sont très faibles, l'échelon 1 MA2 est au-dessous du SMIC - Le manque d'attractivité et la difficulté de recrutement qui en découlent conduisent à une mise en œuvre très inégalitaire du passage des MA2 sur l'échelle de rémunération des MA1 (inégalité entre les académies, entre les catégories de personnels, entre les disciplines) <p>L'intersyndicale demande que l'ensemble des grilles de salaire soient revues à la hausse et que le volant de précaires soit réduit au maximum (chiffre)</p> <p>A cette fin, il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre un réel plan de résorption de la précarité qui conduise à la titularisation (et non au CDI tel qu'il existe aujourd'hui) - Mettre en place un pool de titulaires remplaçant.es - Pourvoir l'ensemble des postes mis au concours
<p>6- L'arrêt des réformes en cours qui entraînent des pertes d'emplois et ne prennent pas en compte l'avis des personnels</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>L'ensemble des réformes présentées sont motivées par une logique budgétaire. Leur mise en œuvre va être en outre très difficile voire impossible.</p> <p>Elles vont</p> <ul style="list-style-type: none"> - supprimer des postes - générer la mise en concurrence généralisée entre établissements (publics et privés), entre disciplines et aussi entre les élèves - accentuer les inégalités territoriales et les inégalités sociales <p>L'intersyndicale demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'arrêt de la mise en œuvre de ces réformes - La mise en place d'une vraie consultation des enseignant.es sur les réformes souhaitées