

## Après des années d'attente sur la situation des agents en catégorie 3, la situation se débloque ENFIN !

Si la liste d'aptitude exceptionnelle se met très doucement en place elle ne résoudra pas le problème structurel de cette catégorie qui est une impasse pour les agents en termes de salaire, avancement, et mobilité.

Le barème d'évaluation devrait sortir sous peu (*qui doit être basé sur critères pédagogiques : sinon le Ministère ferait à nouveau fausse route*).

A l'occasion du Comité Consultatif Ministériel du 21 mai 2021, la DGER sort enfin sa feuille de route pour la mise en place d'une nouvelle échelle indiciaire pour les agents en **catégorie 3** applicable de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Elle propose l'indexation sur l'échelle des Adjointes Contractuelles d'Enseignement du public (décret 68-934). C'est donc sur la table !

### C'est une revendication historique de la CGT qui se concrétise !

Nous l'avons d'ailleurs encore rappelé lors de notre [information aux catégories 3](#) et dans un [courrier au Ministre](#).

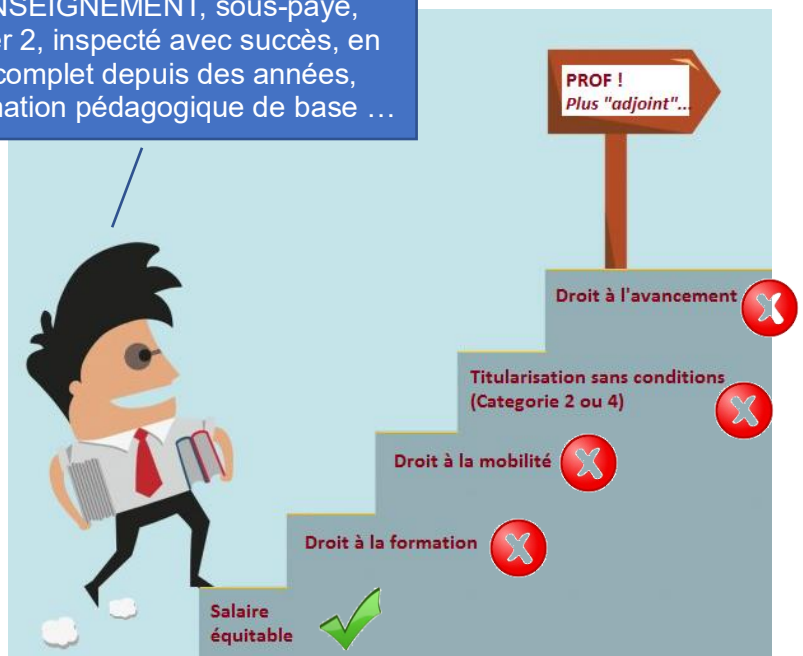
Concrètement, C'est ENFIN la garantie de salaires équitables avec un début de carrière aux alentours de 2000 € (indice 434, voir NS SG/SRH/SDCAR 2019-76).

Si ce premier pas est une véritable avancée **dont la CGT se félicite**, il convient pour résoudre le problème de façon définitive de mettre en place la sortie **sans conditions** de cette catégorie.

**Il faut donc aller plus loin car c'est une évidence !** Dans le cadre de l'alignement avec les

règles qui régissent les agents de l'enseignement public, nous demandons une **titularisation des personnels au bout de 6 années** par intégration dans les catégories 2 et 4. Ils auront alors accès à la mobilité, à la hors classe, aux passerelles, aux primes,... Nous parlons alors d'agents diplômés (M2), qui ont obtenu la qualification pédagogique et disposent de 6 années de pratique !

ADJOINT·E D'ENSEIGNEMENT, sous-payé, titulaire d'un master 2, inspecté avec succès, en poste souvent incomplet depuis des années, ayant suivi une formation pédagogique de base ...



**Soyons (fous) réalistes !** et espérons que sur cette lancée le Ministère applique enfin un **principe d'égalité de traitement entre tous les enseignants** avec le paiement de la prime d'équipement (176 €) et de la prime d'attractivité (environ 1 000 € tous les ans), la mise en place de la rupture conventionnelle, le droit effectif à la formation professionnelle et au CPF, la mise en place de la mutuelle santé employeur, le paiement de toutes les HSE – COVID promises ...

Et cela sans aucun retard ou inégalité de traitement avec l'application de ces dispositions dans le public ou au Ministère de l'Éducation Nationale