

# LES INDISPENSABLES

Le meilleur de l'info de la CGT Enseignement privé Paris

31 août 2021

## Le Grenelle... dans l'enseignement privé sous contrat

### Quelles perspectives de revalorisation salariale ?

À l'issue du « Grenelle » de l'Éducation qui s'est tenu cette année, le ministère a convié les organisations syndicales à participer à plusieurs groupes de travail en juin et début juillet. La CGT-Enseignement Privé a refusé de participer à la mascarade du Grenelle, mais afin de rendre compte des projets retenus, nous avons assisté aux différentes réunions de cette fin d'agenda social.

**L'enveloppe est de 700 millions d'euros = 400 millions pour les primes Grenelle 2022 + 200 pour la protection sociale complémentaire + 100 pour l'extension en année pleine de la prime 2021).**

**Sans surprise, on est bien loin des attentes du terrain...**

**GT1 : prime d'attractivité, mobilités, modalités d'avancement de grade**

#### 1.Prime d'attractivité (bis)

#### Les 5 scénarios de revalorisation du

« Grenelle », cliquez : <http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/2021/07/les-5-scenarios-de-revalorisation-du-grenelle/>

L'objectif affiché serait que la rémunération des enseignant-es atteigne 2 000 € net en début de carrière... en 2026. Donc le prof, il stagnerait ensuite.



SITE OFFICIEL

[www.cgt-ep.org](http://www.cgt-ep.org)



**GRENELLE DE L'ÉDUCATION**

LE MAMMOUTH A ACCOUCHE D'UNE SOURIS !

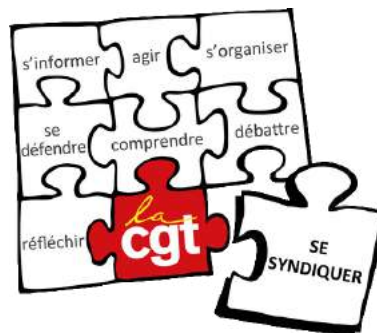
0633261883

[academie.paris@cgt-ep.org](mailto:academie.paris@cgt-ep.org)

Le Ministère a proposé de choisir entre 5 scénarios de prime « Grenelle 2 », répartis entre les échelons de 2 à 7 ou 8 ou 9 selon ; aucun d'eux ne bénéficiera donc à tou.tes les collègues

**Cette prime sera aussi versée aux maîtres délégués.**

→ **L'AVIS DE LA CGT-EP : nous avons refusé de nous positionner sur un scénario plus qu'un autre. Ce n'est pas à nous de désigner à l'employeur lequel.les d'entre nous seront perdant.es... Par ailleurs, nous nous opposons au principe des primes, demandons le dégel du point d'indice et une revalorisation pour tou.tes via une refonte des grilles indiciaires.**



CGT Enseignement Privé - 263 rue de Paris - Case 544 - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01.42.26.55.20 - courriel : [contact@cgt-ep.org](mailto:contact@cgt-ep.org)

FÉDÉRATION CGT DE L'ÉDUCATION DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE



la  
cgt

Une force  
à vos côtés



la  
cgt

Une force  
à vos côtés

## 2. Maîtres délégués.es

[http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT1\\_fiche3\\_maitres\\_delegues.pdf](http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT1_fiche3_maitres_delegues.pdf)

En 2017 et 2018, les maîtres délégués.es du 2<sup>nd</sup> degré (sous réserve de condition de diplôme) ont été reclassés de l'échelle des MA2 à celle des MA1. En septembre 2021, cette mesure sera étendue aux maîtres délégués.es du 1<sup>er</sup> degré. En revanche, les maîtres ne vérifiant pas les conditions de diplôme resteront sur l'échelle des MA2 ( au minimum une licence a priori)

À noter : actuellement, la condition de diplôme pour enseigner est la licence ; en 2022, ce sera le M1.

→ **L'AVIS DE LA CGT-EP : quand on connaît la faiblesse des salaires, c'est bien le minimum... Nous demandons la titularisation des précaires ; en attendant ils-elles doivent bénéficier de la grille des professeur-es non titulaires (ANT) du Public, plus favorable.**

## 3. Classe exceptionnelle

[http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT1\\_fiche2.pdf](http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT1_fiche2.pdf)

Faute de candidat·es remplissant les conditions nécessaires pour le vivier 1, un nombre très important de promotions sont perdues chaque année : 2 139 (2<sup>nd</sup> degré) et 631 (1<sup>er</sup> degré) en 2020.

Pour y remédier, le Ministère propose de transformer le ratio de promotions vivier 1/ vivier 2 de 80/20 à 70/30.

→ **L'AVIS DE LA CGT-EP : MAIS DE QUI SE MOQUE-T-ON ?**

Concrètement, les candidats au vivier 2 qui ne peuvent accéder au vivier 1 n'auront pas beaucoup plus d'accès à la classe exceptionnelle !



## 4. Mobilités entrantes

[http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT1\\_fiche2.pdf#page=2](http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT1_fiche2.pdf#page=2)

Le Ministère projette de revoir les modalités de classement pour améliorer en particulier la reprise d'années de services réalisées dans le secteur privé. Seront d'abord concerné·es, les lauréat·es du 3<sup>e</sup> concours (2022) puis ceux de l'ensemble des autres concours (caferp et caer) en 2023.

→ **L'AVIS DE LA CGT-EP : il est légitime que l'ensemble de l'expérience professionnelle soit prise en compte.**



UNE QUESTION  
UN SOUCI ?

[academie.paris@cgt-ep.org](mailto:academie.paris@cgt-ep.org)

06 33 26 18 83

C'EST BON DE SE SENTIR SOUTENU·E

## 5. Détachement entre les différentes échelles de rémunération (ECR)

L'idée est de faciliter le passage d'une échelle de rémunération (Professeur des Écoles, certifié-e, PLP) à une autre.

→ L'AVIS DE LA CGT-EP : s'agit-il d'un moyen permettant à terme de gérer des reclassements lors de disparitions de postes ? On a d'ailleurs vu apparaître très récemment dans les textes que les PLP pourraient d'ailleurs enseigner dorénavant enseigner en collège . Le Ministère envisage-t-il la disparition prochaine de ce corps ?

Les fonctionnaires peuvent d'ores et déjà d'ailleurs passer d'un ministère à un autre, ce qui ouvre tous les champs des possibles pour les professeur-es qui souhaitent quitter l'enseignement. Cette possibilité restera inaccessible aux profs du Privé.

## GT2 : « esprit d'équipe = un 4ème RDV de carrière ?

[http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT2\\_fiche\\_esprit\\_d\\_equipe.pdf](http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT2_fiche_esprit_d_equipe.pdf)

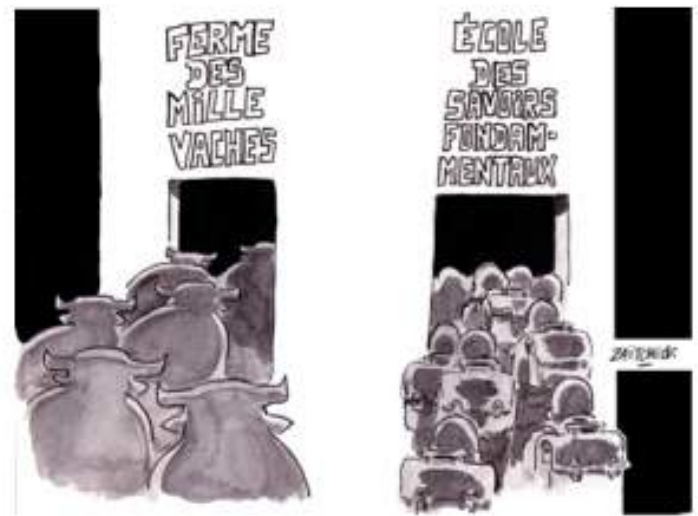
**Le 3ème rendez-vous de carrière est maintenu tel que prévu par le PPCR.**

Ces rendez-vous s'arrêtant au 9e échelon, le Ministère réfléchit à un suivi en « fin » de carrière mais selon un autre format qu'une visite d'inspection.

Il s'agirait d'un temps collectif à définir (par discipline, par établissement, par territoire) suivi d'une « rencontre » individualisée avec le corps d'inspection.

L'agent-e serait libre d'accepter ou de refuser

→ L'AVIS DE LA CGT-EP : Nous demandons que l'évaluation et la progression de carrière soient déconnectées.



**GT3 : amélioration du service public d'éducation nationale, continuité pédagogique, accompagnement de l'élève (dont AESH)**

### 1. Continuité du service public

Pour assurer des remplacements de courte durée (prévisibles ou imprévisibles), le ministère envisage de permettre aux personnels à temps partiel d'effectuer des HSA en s'appuyant sur « des outils dédiés ». Dans le 1<sup>er</sup> degré, est prévu le développement d'un outil de gestion dédié, appelé EASI.

L'utilisation des "outils numériques existants" est aussi avancée.

→ L'AVIS DE LA CGT-EP : Ces propositions vont encore dégrader nos conditions de travail en dérégulant nos statuts. La solution reste la création d'un corps de remplaçant-es titulaires (brigades et TZR) comme dans le public.





## 2. AESH

[http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT3\\_fiche\\_amelioration\\_service\\_public\\_AESH.pdf](http://cgt-ep.reference-syndicale.fr/files/2021/07/GT3_fiche_amelioration_service_public_AESH.pdf)

Le Ministère annonce :

- La création d'une grille indiciaire avec progression automatique.
- Un accès élargi aux prestations d'action sociale et en matière de santé.
- Le développement de l'emploi des AESH dans des activités de type restauration, périscolaire (employeur : municipalités ou personnels de droit privé des établissements) pour compléter les temps partiels qu'imposent le Ministère.

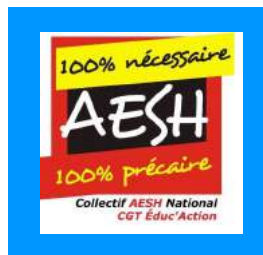
→ **L'AVIS DE LA CGT-EP : La grille indiciaire automatique est un mieux (mais elle reste au niveau du SMIC) et pour le Ministère, il est inimaginable de remettre en question les PIAL. Nous demandons la suppression des mesures qui conduisent à faire des AESH des variables d'ajustement pour pallier les manquements de l'État. AESH, c'est un vrai métier qui exige un statut de fonctionnaire, une vraie grille indiciaire de rémunération (catégorie B) et un salaire à temps plein pour 24h/semaine sur un seul établissement.**

### **Sous le vernis de la communication du ministre, des résultats insuffisants et de graves menaces pour les personnels.**

À la veille de la rentrée, Jean-Michel Blanquer s'est lancé dans un nouveau grand plan de communication sur des augmentations de salaires « historiques ». Pourtant, si ces hausses sont indéniables, elles demeurent parfaitement insuffisantes.

La plus grande part de celles-ci se concentre sur une deuxième étape de la « prime d'attractivité » versée aux enseignant-es, CPE et Psy-En. Si elle constitue une hausse réelle des rémunérations des débuts de carrière, elle est plus que réduite pour tous les autres et inexistante pour plus de 40% de ces personnels. De plus, cette prime remet en cause la progression des rémunérations tout au long de la carrière.

Une nouvelle fois, la CGT Enseignement Privé estime que l'attractivité du métier ne se réduit pas à la seule question des rémunérations des premiers échelons. Elle passe par une revalorisation de l'ensemble des carrières en laissant des perspectives de hausse salariale tout au long de celles-ci.



Elle passe aussi par une amélioration des conditions de travail car leur dégradation constante depuis des années accentue le désintérêt des jeunes diplômé-es pour le métier. Cela passe donc par un plan massif de recrutement permettant la baisse des effectifs par classe et par l'abandon des contres-réformes pédagogiques entraînant la perte de sens du métier.

Pour tous les autres personnels, rien ou si peu n'est acté. Une nouvelle fois, le ministre parle de hausses indemnitaires, sources de concurrence et d'inégalités femmes/hommes par essence.

Concernant les AESH, si l'instauration d'une grille nationale et progressive est une avancée suite aux nombreuses mobilisations des personnels, la CGT Enseignement Privé considère qu'elle demeure largement insuffisante. En effet, les AESH continuent de subir un temps partiel imposé (laissant certain-es sous le seuil de pauvreté) et n'ont toujours pas accès à un statut de fonctionnaire. Enfin, le ministre n'annonce aucune mesure pour l'amélioration de leurs conditions de travail toujours plus dégradées par l'instauration des PIALS.

C'est d'ailleurs sur la question des conditions de travail que le Grenelle constitue, plus qu'une insuffisance, de véritables menaces. Tous les chantiers ouverts, sous couvert de « proximité » et de personnalisation, ont pour objectif d'aboutir à une explosion du cadre collectif de gestion des personnels et à introduire durablement une individualisation des carrières et des rémunérations, tournant ainsi le dos aux garanties collectives et multipliant les hiérarchies intermédiaires (à l'image des projets de direction d'école). C'est le grand danger d'une véritable dérive managériale.

Les personnels sont vaccinés contre la communication de leur ministre mais pas contre la dégradation sans fin de leurs conditions de travail. C'est pourquoi, avec l'intersyndicale, la CGT Enseignement Privé les appelle à construire les mobilisations dès la rentrée pour un plan d'urgence pour l'École et pour leurs salaires, et à se mettre massivement en grève le 23 septembre.