

Parlons salaires ! 2

Attractivité du métier enseignant : la CGT Enseignement privé porte ses revendications au ministère 4

L'identité de genre vue par l'Enseignement catholique 7

Représentativité de la CGT pour les personnels de droit privé 8

Des nouvelles de notre Fédération, la FERC-CGT 10

Lycée professionnel La CGT Enseignement Privé répond à vos questions 12

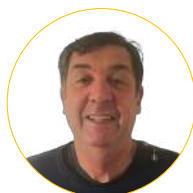
Les élucubrations de l'enseignement catholique : un peu d'audace que diable ! 14

Ces primes qui nous dépriment... 15

La rupture conventionnelle pour les enseignant.es Trop souvent un leurre 16

Les camarades de l'Enseignement Agricole au Palais Bourbon ! 17

Les non-titulaires du privé seront-ils vraiment payés comme les non-titulaires du public ? 18



François PRAT
 Co-Secrétaire Général
 Enseignement privé CGT-EP

EN FINIR AVEC LE MOYEN-ÂGE !

Le mois d'octobre devait initialement marquer une reprise de la lutte des salarié·es pour les retraites, les salaires et l'emploi lors d'une grande journée de manifestation fixée au vendredi 13. Cette journée restera malheureusement gravée dans l'histoire pour le meurtre de notre collègue Dominique Bernard à Arras. En ce moment tragique, nous avons pourtant dû intervenir auprès d'établissements, de rectorats et du ministère pour que les directives de ce dernier soient appliquées et que les personnels puissent disposer du temps nécessaire pour partager leurs émotions. Nous avons déploré l'attitude inacceptable de certains établissements privés qui souhaitaient réduire ce moment républicain à des cérémonies religieuses, voire même à ne pas l'organiser du tout. En parallèle, les massacres du Hamas et la riposte militaire israélienne touchant la population palestinienne de Gaza sont un drame humain qui aura fait (à l'heure où nous imprimons ces lignes) près de 10 000 morts au Proche-Orient. Malgré les appels au cessez-le-feu de la part de la communauté internationale, le gouvernement d'extrême droite de Benyamin Netanyahu maintient son objectif d'anéantir le Hamas, et cela à n'importe quel prix pour la population.

Notre syndicat rappelle une fois de plus que la guerre ne saurait être la voie vers une résolution durable de ce conflit. La seule façon de faire taire les armes est la reconnaissance immédiate de l'État de Palestine et de permettre à Israël de vivre en paix : un territoire, deux pays.

Dans ce tumulte, rappelons les paroles de Jean Jaurès : « *On ne fait pas la guerre pour se débarrasser de la guerre.* » Mettons tout en œuvre pour éradiquer cette calamité. La paix, la diplomatie et le dialogue demeurent les seuls moyens d'en finir avec ces cycles de violence dévastateurs.

PARLONS SALAIRES !



Lors de la rentrée 2023, nous avons appris avec joie que nous n'avions pas UN ministre de l'Éducation Nationale, mais DEUX, puisque le Président Macron en fait son domaine réservé et se donne la primeur des annonces et des projets, reléguant le ministre ATTAL au rang de collaborateur.

La question salariale aura été largement absente en cette rentrée, aussi bien dans les canaux officiels que médiatiques. Il s'agit pourtant d'une question sensible pour près de 900 000 personnels de l'Éducation Nationale. Les enseignant-es français-es sont-elles en moyenne bien moins payé-es que leurs homologues européens ou mondiaux ? Bataille de chiffres. On laisse entendre que les syndicats pleurnicheurs exagèrent, bien entendu.

Le dernier rapport « *Regards sur l'éducation* » fin 2022 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (l'OCDE, pas franchement une officine gauchiste) affirme que la **France se classe au 17ème rang sur 38 en matière de rémunérations**. Les professeur-es des écoles en France gagnent, en effet, 10% de moins que la moyenne de l'OCDE et, après 15 ans d'ancienneté, 19% de moins d'après son secrétaire général. Même chose dans le second degré où la rémunération est 5% inférieure à la moyenne de l'OCDE, à savoir 35.709 dollars par an en début de carrière, au collège en 2021, pour les qualifications minimales, incluant les primes (les données sont exprimées en dollars !). Cet écart se creuse encore plus avec, cette fois-ci, la moyenne dans l'Union Européenne. **Et si enfin on compare avec nos voisins proches, c'est le gouffre :**

les 77.358 dollars en Allemagne et 48.796 dollars en Espagne (presque idem en Italie) rendent nos 35 000 dollars bien faiblarde.

En ce qui concerne l'évolution du salaire des enseignant-es français-es, l'OCDE affirme que les « *rémunérations ont augmenté, mais bien moins qu'ailleurs* ». Un exemple : pour un-e professeur-e certifié-e de collège, la progression est de 4,5% entre 2015 et 2021 en France, à prix constants, contre une hausse de 6,2% en moyenne dans l'OCDE, 7,2 % dans l'Union Européenne et même de 9,6% en Allemagne.

Sur vingt ans, la perte en pouvoir d'achat est constatée unanimement, mais variable selon les sources (ministérielles ou syndicales) entre 15 et 25 %, ce qui reste tout de même considérable.

Face à l'injustice de la situation (qui laisse les décideurs de marbre), face à la grogne du corps enseignant (fort peu entendue), face surtout au manque d'attrait du métier (plus de 3100 postes n'ont ainsi pas été pourvus aux concours enseignants cette année), le gouvernement avait promis de revaloriser les salaires de 10%. Mais ça ne s'est pas concrétisé pour tous, loin s'en faut ! « *Tous les professeur-es (titulaires et non titulaires) bénéficieront d'une hausse de rémunération de près de 100 euros nets par mois* » annonce le ministère de l'Éducation nationale.

Concrètement :

D'une part le gouvernement a doublé l'ISOE/l'ISAE (qui passe à 2550 € brut/an). D'autre part il a augmenté la prime Grenelle pour les titulaires en classe normale

pour les échelons 1 à 7. Tout cela pour faire en sorte que la rémunération des professeurs titulaires en début de carrière puisse passer au-dessus des 2000 euros nets par mois !

Le point d'indice de la fonction publique, quant à lui, n'a augmenté que de 1,5% alors que l'inflation affiche + 4,8 % (sur un an) selon l'INSEE en septembre 2023.

Nul ne doute des talents de communicant de nos deux ministres de l'Éducation et de leur habileté à présenter les chiffres sous un jour favorable à leur action. Mais les organismes internationaux démentent la rhétorique officielle. Les enseignant-es voient bien comment la dignité de leur métier est peu à peu, depuis des années, ravalée à une fonction sociale de deuxième ordre dont il faut rogner le coût.

LA RECONQUÊTE DE NOTRE DIGNITÉ PASSE AUSSI (PAS SEULEMENT) PAR LA RECONNAISSANCE FINANCIÈRE. CELLE-CI NE VIENDRA PAS DU CIEL, MAIS DE NOTRE DÉTERMINATION.

SE SYNDIQUER (C'EST-À-DIRE DÉFENDRE LES CONDITIONS MATÉRIELLES TOUT AUTANT QUE MORALES DES SALARIÉ-ES) EN EST SOUVENT LE PREMIER PAS À FRANCHIR.

TOUT COMME EN MATIÈRE DE LIBERTÉ, DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL, IL N'Y A PAS ET N'A JAMAIS EU D'ACQUIS, MAIS SEULEMENT DES CONQUIS SOCIAUX.

Philippe ONFROY
Académie de Paris

BRÈVE

LE PACTE :

UN PIÈGE INSIDIEUX TENDU AUX ENSEIGNANT·ES

Pacte : des professeur-es fauché-es se ruent sur les briques, notamment dans le privé.

Tout est fait pour nous inciter à pactiser !

Or, pactiser, c'est accepter tacitement que l'on nous paye suffisamment pour nos heures et que, pour gagner un peu plus, on devrait s'épuiser davantage.

Pire, c'est accepter et considérer que notre temps de travail est insuffisant et que l'on peut travailler toujours plus.

Ni la dégradation de nos conditions de travail, ni la qualité de ce dernier vis-à-vis de nos élèves ne semblent revêtir quelque importance.

Objectifs du gouvernement :

- Mettre un prof ou plutôt un adulte devant les élèves puisque les Assistant-es d'Éducation « AED » peuvent, dans le Public, remplacer le prof dans ce cadre, c'est dire !
- Faire croire à une augmentation de nos salaires. Mais ne soyons pas dupes : il ne s'agit ni d'une revalorisation, ni d'une reconnaissance de notre travail. Bien au contraire !
- Caporaliser : être à la merci de « petits chefs » d'établissement qui verront grandir leur pouvoir en distribuant les briques !

Dans ces conditions, implicitement acceptées par des collègues, pourquoi ne pas passer à l'objectif ultime ?

Revoir nos Obligations Réglementaires de Service et imposer à toutes et tous davantage d'heures de cours pour un complément de salaire minimal !

INO PACTARAM!

NON AU PACTE !
CES PRIMES QUI NOUS DÉPRIMENT...

En réponse à la promesse d'une revalorisation salariale de 10% sans aucune contrepartie, **nous dénonçons fermement le mensonge et le mépris du gouvernement à notre égard.**

La réalité du pacte se résume en fait à des missions supplémentaires qui alourdissent encore davantage la charge de travail des enseignant-es, déjà parmi les plus élevées en Europe (43h/semaine).

Il s'agit surtout de l'**institutionnalisation des inégalités salariales entre femmes et hommes**, entre le secteur privé et public, ainsi qu'entre le premier et le second degré, et entre les LGT, LP et les établissements agricoles.

En réalité, il s'agit d'un **outil de gestion qui divise et met en concurrence les équipes**, alors que nous avons besoin de cohésion et de ressources adéquates pour accomplir nos missions avec succès.

C'EST POURQUOI LA CGTEP RÉAFFIRME AVEC FORCE SON OPPOSITION À LA MISE EN PLACE DU PACTE.

Unissons-nous pour défendre nos droits et lutter contre ces mesures injustes qui ne font que dégrader nos conditions de travail.

REJOIGNEZ LA CGTEP ET ENSEMBLE, FAISONS VALOIR NOS REVENDICATIONS POUR UNE ÉDUCATION DE QUALITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPECTUEUSES DE NOTRE ENGAGEMENT.

la cgt
Enseignement Privé
ÉDUCATEUR·ES
RETRACTIFS

ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER ENSEIGNANT : LA CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ PORTE SES REVENDEICATIONS AU MINISTÈRE



Le 25 septembre dernier, la CGT Enseignement privé a été reçue au cabinet du ministre sur la question de « l'attractivité du métier enseignant ». La CGT a porté ses nombreuses revendications, tout en pointant d'un doigt ferme les déficiences des politiques actuelles.

Pour la CGT Enseignement privé, le métier d'enseignant est dévalorisé depuis de nombreuses années. Les causes sont multiples et bien connues. Rendre à nouveau ce métier attractif sera une tâche ardue, mais parfaitement possible.

Rendre attractif ce métier, c'est s'engager et s'impliquer auprès des enseignant·es en place et des

futur·es collègues à offrir un environnement de travail respectueux, professionnel, sécurisant, épanouissant, évolutif, reconnu et valorisé où ils se sentent des acteurs responsables et des contributeurs à la mission éducative, au sein d'un collectif participatif, exigeant et bienveillant.

Il s'agit de professionnaliser, reconnaître, valoriser, rémunérer, rendre acteurs et offrir des conditions d'exercice dignes, confortables et sereines, ainsi que des perspectives d'évolution légitimes et stimulantes pour l'ensemble des personnels du monde éducatif privé.

La CGT Enseignement privé a proposé au conseiller spécial du ministre et aux différents interlocuteurs présents lors de cette réunion une série de pistes et porté des revendications concrètes :

1. REVALORISER LES SALAIRES

C'est la priorité. Le socle de revalorisation est un premier pas, nettement insuffisant face à l'inflation. Nous revendiquons un rattrapage de la perte de pouvoir d'achat subie ces 20 dernières années.

Le Pacte n'est pas une revalorisation. Il permet (éventuellement) de « travailler plus pour gagner plus » mais n'est en rien une solution pour rendre plus attractif le métier. Bien au contraire, il contribue à diviser les équipes et renforce le « fait du prince » dans de nombreux établissements.

Cela tourne même au ridicule dans le premier degré où il est littéralement impossible de mettre en œuvre les modalités du pacte : certaines PE se voient par exemple proposer d'aller faire du soutien au collège le jeudi de 11h à 12h alors qu'ils-elles sont en classe à ce moment-là. Les écarts de salaire 1er/2nd degré et femme/homme ne vont faire qu'augmenter (91% de femmes dans le 1er degré privé).

Les heures de bénévolat imposé sont nombreuses, le quota des 108 heures est largement dépassé dès le premier trimestre. Les surveillances hors temps de classe se multiplient hors cadre réglementaire.

Les établissements imposent une 28^{ème} heure de caractère propre non rémunérée aux équipes et les IEN

ayant accès aux EDT (Emplois du Temps) et horaires des écoles ferment les yeux.

Les semaines sont à rallonge, la charge de travail et les responsabilités sont très lourdes pour finalement vivre des fins de mois difficiles.

2. PROPOSER UNE RÉELLE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET FAIRE ÉVOLUER L'ENSEMBLE DES GRILLES

Les grilles des salaires se sont complètement tassées ces dernières années avec la mise en place de la prime d'attractivité, dégressive en fonction des échelons, ou encore avec les propositions de revalorisations du socle.

Les collègues en milieu et fin de carrière sont les laissés pour compte de ces maigres revalorisations.

L'accès à la hors-classe reste trop tardif pour de nombreux collègues. L'accès à la Classe exceptionnelle est anecdotique et bien souvent injuste.

La CGT Enseignement privé revendique la suppression de la hors-classe, de la Classe Exceptionnelle et la création d'échelons supplémentaires (15 ? 16 ? 17 ?...) dans une grille rénovée avec un rythme de changement d'échelons plus rapide.

3. ÉCOUTER LES ENSEIGNANT·ES, C'EST AUSSI RENDRE LE MÉTIER ATTRACTIF !

Les enseignant·es ne sont pas écouté·es, les revendications des organisations syndicales sont méprisées. Plutôt que de recourir à des cabinets de conseil extrêmement coûteux, nous avons suggéré au ministère de faire confiance aux personnels, à leur représentant·es et à leurs élu·es, et de s'appuyer sur leur expertise et sur leur connaissance fine du terrain et des enjeux. Le passage des épreuves du bac en juin puis mars pour revenir en juin est un bel exemple.

Ce point est particulièrement indispensable dans notre secteur, afin de faire face aux nombreuses dérives d'établissements privés, qui se moquent bien d'enjeux essentiels (le respect de la laïcité, de la liberté de conscience, en ce moment des propositions de vaccination...)

Après les rémunérations, les conditions d'exercice de notre métier sont le 2ème point sensible selon les personnels : les sureffectifs, les locaux vétustes, inadaptés, mal isolés, le manque d'encadrement adulte dans les établissements et l'absence de suivi par la médecine du travail... entraînent une souffrance au travail. L'explosion du nombre de démissions et de demandes de rupture conventionnelle sont une conséquence directe du peu de cas de nos besoins et de notre expertise sur ces sujets.

Le prise en charge des élèves à besoin particuliers s'avère extrêmement difficile dans des classes surchargées, parfois en double ou triple niveau dans le premier degré. Les notifications où les embauches d'AESH se font attendre. Les situations les plus complexes pouvant mettre durablement en grande souffrance les enfants et les équipes.

4. SÉCURISER LE STATUT DES PERSONNELS, C'EST UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ !

Qui peut encore avoir réellement envie de venir « essayer » le métier d'enseignant ? Les maîtres délégués sont terriblement précaires, terriblement mal payés. La titularisation sans condition de concours est une revendication essentielle. Le nombre de postes aux concours est trop faible. Comment accepter qu'un·e collègue en poste depuis 10 ans doivent passer un concours, qu'il·elle peut rater par manque de temps pour le préparer, mais qui restera sur son poste, précaire et mal payé à la rentrée suivante ?

La sécurisation du statut des maîtres contractuels en contrat définitif (les titulaires) de l'enseignement privé doit aussi évoluer avec la garantie d'un emploi à temps plein, et non la simple garantie de 9h d'enseignement comme aujourd'hui.

5. MIEUX FORMER LES PERSONNELS EST UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ !

La formation initiale des enseignant·es est bien souvent de mauvaise qualité. C'est en tout cas le ressenti des jeunes collègues. Nous revendiquons de revenir à une formation commune public-privé, au sein des INSPE, afin de garantir une formation identique à tous les agents publics que nous sommes.

Les stagiaires doivent être traités décemment ! La charge de travail et les pressions subies pendant l'année de titularisation sont bien trop importantes.

Le passage du concours de fin de L3 à Master augmente le temps d'études. Nous demandons un concours en fin de L3 avec ensuite 2 années sous statut de fonctionnaire stagiaire permettant d'être reconnu au niveau bac+5, et sans être un stagiaire considéré comme « un moyen », mais en doublon pour permettre une véritable formation.

La formation continue doit aussi être gérée par notre employeur : l'État ! Elle doit toujours se dérouler sur le temps de travail. C'est indispensable. Des moyens doivent être mis en œuvre (création d'un corps de titulaires-remplaçants par exemple) afin de garantir la continuité de l'enseignement qui est dû aux élèves.

La formation sur temps libre ou sur les vacances contribuera à repousser encore davantage l'attrait du métier.

6. PROPOSER DES PASSERELLES...

Les maîtres de l'enseignement privé (agents publics de l'État) doivent pouvoir passer l'ensemble des concours internes de la fonction publique pour évoluer dans leur carrière. Le fait d'être « enfermé » dans le métier d'enseignant durant plus de 40 ans est un frein à l'entrée dans le métier.

Un moyen de rendre effectif cette revendication, et qui permettrait de ne plus avoir à produire des décrets de transition : la fonctionnarisation sur place de l'ensemble des personnels de l'enseignement privé (enseignants et personnels de droit privé rémunérés au moyen du forfait d'externat).

Un prof est prof, qu'il soit du public, du privé, ou de l'agricole.

7. PROTÉGER LES PERSONNELS - L'ENJEU ULTIME !

Permettre aux enseignant·es d'exercer leur métier dans des conditions de travail dignes, c'est un enjeu essentiel de l'attractivité du métier. Fixer des seuils par classe qui permettent de travailler correctement, dans l'intérêt de l'apprentissage des élèves, c'est primordial. Pour le reste, on s'occupe de la gestion des élèves. On sait faire, c'est notre métier.

En revanche, nous avons demandé au ministère :

- De nous protéger des opérations de communication du ministre, qui, bien souvent, mettent de l'huile sur le feu au lieu d'améliorer les choses. C'est le cas, par exemple en ce moment, avec la « lutte contre le harcèlement scolaire ». Il faut nous écouter quand on réclame davantage de moyens, plus de personnels de vie scolaire, d'infirmières, de médecins, de psychologues scolaires, qui sont des acteurs essentiels et compétents pour vraiment lutter contre le harcèlement et le mal-être des élèves en général.
- De nous protéger du mépris d'irresponsables politiques ou administratifs qui n'ont jamais enseigné mais se permettent d'intervenir en donneurs de leçons sur notre manière de faire ou sur nos ressentis.
- De nous protéger de la pression exercée, dans les établissements privés, par de nombreux chefs d'établissements (bénévolat imposé, pression pour participer à des activités religieuses, menaces en cas de refus de cautionner des pratiques contraires aux règles...) au mépris de notre santé et de notre liberté de conscience

- De nous protéger des parents, qui, angoissés par la société, cherchent à s'immiscer dans les établissements scolaires et portent un regard critique et souvent dénué de sens sur tout ce qui se passe en classe... ou hors de la classe. Cette pression des parents (sur les contenus, sur les notes, sur les pratiques) décourage de nombreux collègues, les jeunes comme les plus expérimentés.

ATTENTION particulièrement aux intrusions de parents qui vilipendent les personnels supposé·es et dénoncé·es comme « woke » en diffusant un discours anti-migrant·es, islamophobes, anti-LGBTI+, anti éducation à la sexualité... Les consignes de personnalités (Zemmour) ou de groupes (Parents vigilants, Avenir de la Culture...) sont dangereuses. Ils agissent au mépris de notre liberté pédagogique et nous mettent en danger (dénonciations calomnieuses sur les réseaux sociaux, agressivité à la sortie des classes...). Doit-on attendre des incendies d'écoles comme en Belgique pour réagir ?

- De nous protéger en nous permettant l'accès à la médecine du travail.

Les revendications de la CGT Enseignement privé sont nombreuses et bien souvent faciles à mettre en œuvre. Nous portons la voix des personnels. Nous le ferons inlassablement pour défendre nos métiers et redonner à notre mission de service public la place qu'elle mérite, dans l'intérêt des élèves et de la qualité de leur formation. Écoutez-nous ! Ainsi, nous pourrions à nouveau rendre attractif le métier enseignant.

Barbara DANINO - Marseille – *Bureau national*
Serge VALLET - Normandie

**NE RESTEZ PAS ISOLÉ·E
SYNDIQUÉZ VOUS !**



L'IDENTITÉ DE GENRE

VUE PAR L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

En mars dernier, l'enseignement catholique a édité à l'intention des directeur·rices diocésain·es et des chef·fes d'établissement des fiches relatives à l'identité de genre afin de leur « apporter une aide au discernement ». On aurait pu croire, de façon bien naïve, que l'enseignement catholique avait décidé de présenter la « circulaire Blanquer » du 29 septembre 2021, « pour une meilleure prise en compte des questions relatives à l'identité de genre en milieu scolaire », que nenni !

Si la fiche n°5 donne des points de repères juridiques, c'est surtout pour que les chef·fes d'établissement connaissent les limites à ne pas dépasser en termes de transphobie. Car c'est bien de cela dont il s'agit : comment être transphobe dans nos établissements en évitant de se faire condamner par la justice.

Dès la fiche introductive, les jeunes qui « expriment leur questionnement » sur « leur identité de genre » sont présentés·es comme « concernés par certaines luttes sur ces sujets, dont la portée les dépasse largement ». Sont désignées ici les associations militantes LGBT qui pourraient soutenir les élèves et les accompagner dans le cas d'un dépôt de plainte. La fiche n°1 agite le chiffon rouge de la « théorie du genre » qui influencerait les jeunes *via* notamment les réseaux sociaux. Sans aucune donnée chiffrée, les auteur·rices prétendent que le nombre de jeunes trans augmente et lient cette soit-disant augmentation à un « discours militant voire idéologisé ». On remarquera avec quelle facilité un argument homophobe, déjà bien éventé, est recyclé en propos transphobe !

Mais cela ne s'arrête pas là et la lecture des fiches suivantes demande une certaine abnégation. Les idées sont radicales : il n'existe que deux genres, homme et femme, déterminé par les organes génitaux ; le corps est un don de Dieu qu'il faut accueillir.

C'est donc avec ces pré-requis que l'on aborde la lecture de la fiche n°4 : « éléments de discernement pour accompagner les communautés éducatives ». L'enseignement catholique ne préconise pas de tenir le discours de la fiche n°3 devant les élèves mais insiste très lourdement sur la nécessité « [...] de prendre le temps de l'écoute et du dialogue ». Mais quel dialogue peut-il bien y avoir avec les idées transphobes de la fiche n°3 ? Il est également consternant de lire tous les termes négatifs qui entourent la transidentité : « désarroi », « souffrance », « difficultés », « inquiétude »...

CE N'EST PAS LA TRANSIDENTITÉ QUI CRÉE LE DÉSARROI, LA SOUFFRANCE OU LES DIFFICULTÉS, MAIS BIEN LA TRANSPHOBIE !

Et comme si cela ne suffisait pas, l'enseignement catholique insiste sur le rôle essentiel des parents qui ne « peuvent pas être tenus à l'écart des réflexions ». Or nous savons que certains parents n'accueilleront pas avec



bienveillance la transidentité de leur enfant. Pour rappel, la « circulaire Blanquer », stipule que « si l'élève fait seul la démarche d'aborder la question de son identité de genre auprès d'un personnel de l'établissement, une communication avec les représentants légaux ne doit se faire qu'avec l'accord explicite de l'élève. Le respect de ce principe de confidentialité est en effet capital : dans certains cas, une divulgation non souhaitée de la transidentité du jeune peut l'exposer à un sérieux risque de rejet ou de violence. »

Cette lecture ne peut que conduire au constat révoltant qu'il est impossible pour un·e élève trans, de faire respecter son identité de genre, dans l'enseignement catholique, qui soit-disant « fonde l'éducation sur la dignité de la personne humaine. »

Fabienne Dubois
Académie de Rennes

REPRÉSENTATIVITÉ DE LA CGT POUR LES PERSONNELS DE DROIT PRIVÉ

Après un long combat mené depuis janvier 2022, la CGT-EP s'est imposée à la table des négociations de la branche EPNL (Enseignement Privé Non Lucratif) et agricole.

Pour rappel, en 2016, la CGT avec FO, la CFE-CGC et le SUNDEP ont saisi la ministre du Travail, Madame Myriam EL KHOMRI, pour lui signaler que sa méthode de calcul de représentativité au sein de la branche EPNL était inexacte et donc que son décret d'application de la représentativité était erroné.

La représentativité est calculée sur la base des résultats aux élections CSE des établissements, or les enseignants agent public y participent et représentent au moins deux tiers des inscrits.

Donc la prise en compte du vote des « *enseignants agents de l'État* » a pour conséquence de déposséder les salariés de droit privé de leur faculté de désigner les organisations syndicales représentatives dans leur branche, les agents publics décidant du poids des OS (Organisations Syndicales) pour les négociations d'accords et de la Convention collective de l'EPNL et agricole auquel ils ne sont pas soumis.

S'en est suivie une longue bataille juridique avec plusieurs victoires à notre actif :

- Le 4 avril 2019, la Cour administrative d'appel de Paris annule l'arrêté du 10 novembre 2017 fixant les seuls syndicats représentatifs, le SPELC, la CFDT et la CFTC.
- Le 22 novembre 2021, le Conseil d'État confirme la nullité de l'arrêté du 10 novembre 2017, et rejette les demandes de la CFDT.
- En décembre 2021, la Cour d'appel de Paris a jugé dans le même temps, que la décision unilatérale des employeurs et des organisations syndicales siégeant actuellement sans la CGT était un trouble manifeste illicite et grave. En conséquence, elle suspend l'application de tous les accords ou conventions signés par ces organisations. Les accords et la négociation doivent se faire avec tous les syndicats, dont la CGT.
- Enfin en janvier 2022, la CPPNI EPNL nous invite à toutes leurs réunions.

Concrètement tant que les votes des agents publics aux élections CSE ne pourront pas être isolés pour être retirés de la mesure, il n'y aura pas d'arrêté de représentativité non contestable possible. Les patrons ont donc été contraints d'inviter toutes les OS dans l'attente de la mise en place d'urnes agents publics séparées aux élections CSE. La mesure de la représentativité se fait tous les 4 ans sur des cycles :

- 2017-2020
- 2021-2024
- 2025-2028

En juillet 2022 le ministère a produit une note pour demander aux chefs d'établissement du privé de mettre en place des urnes séparées, mais tant qu'aucun décret ne sera officiellement pris, rien n'est vraiment contraignant, une note n'ayant pas de valeur légale. De plus, cela intervient au cours du cycle 2021-2024 toutes les élections n'auront donc pas d'urne séparée. Le premier cycle avec une mesure exacte possible sera donc 2025-2028, avec un arrêté de représentativité en 2029...

Il était impensable pour les patrons de devoir attendre cette date, le rapport de force leur est beaucoup moins favorable qu'avec le seul appui des syndicats réformistes majoritaires.

Ils ont donc fait jouer leurs réseaux et se sont appuyés sur la droite à l'Assemblée nationale et au Sénat pour contourner cette décision de justice.

Durant l'automne 2022, ils ont tenté de faire passer un cavalier législatif dans la loi de finances de la sécurité sociale. Un cavalier législatif doit impérativement être voté. Mais comme la loi est passée au 49.3, elle n'a pas été votée. Ils ont dû retirer le cavalier. Ils ne se sont pas arrêtés là et le 15 décembre 2022, ils ont fait adopter par l'Assemblée nationale et le Sénat l'article 9, qui stipule : *« Article 9 : Par dérogation aux articles L. 2121-1 et L. 2122-5 du Code du travail, jusqu'à la deuxième mesure de l'audience prévue au 3° du même article L. 2122-5 suivant la publication de la présente loi, le ministre chargé du travail arrête la liste et le poids des organisations syndicales reconnues représentatives dans les branches regroupant des établissements mentionnés aux articles L. 442-5 du code de l'éducation et L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime sur le fondement de l'ensemble des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires aux comités sociaux et économiques de ces établissements et au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés lors de la période prise en compte pour la dernière mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 du Code du travail. »*

Ainsi le ministre du Travail a pu reprendre un arrêté cet été sur la même base qui a conduit le conseil d'état à annuler le précédent...

Nous repartons donc au combat !

Nous avons relancé des recours judiciaires de façon unitaire avec FO, la CGC et le SUNDEP. Sur le fond rien n'a changé, mais sur la forme ça sera plus compliqué que la dernière fois du fait de la loi votée. Au recours devant la cour d'appel doit donc s'ajouter une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), au Conseil constitutionnel pour attaquer la loi afin que la cour d'appel ne s'arrête pas à la forme et statut sur le fond. Ça sera deux procédures longues, sans doute 3 à 4

PARTAGEONS LES RICHESSES !!



ans, et le Conseil constitutionnel trie les QPC en fonction de leur priorité. Il est possible que notre recours contre la loi ne soit pas examiné. Pour précipiter notre retour à la table des négociations, nous lançons aussi une troisième procédure : un référé de suspension. Concrètement au vu du dossier, le tribunal peut décider de suspendre l'arrêt dans l'attente du jugement de la cour d'appel, cette procédure peut aboutir dans les 6 mois, mais comme pour la QPC un tri est réalisé en fonction du caractère prioritaire.

Tous les syndicats devraient s'y associer, puisqu'il s'agit de défendre le droit élémentaire des salariés des associations de notre branche à choisir leurs représentants pour que les négociations qui les concernent ne soit pas décidées par d'autres !

Force est de constater que pour les syndicats SPELC, CFDT et CFTC, la défense de la voix des salarié-es passe après les intérêts de représentativité de leurs organisations. Ce sont les alliés objectifs des patrons, ils sont dans une démarche de cogestion qui n'a produit que des reculs pour les salarié-es dans la branche EPNL et agricole depuis de nombreuses années.

Notre syndicat ne doit pas attendre d'éventuelles victoires judiciaires pour gagner sa représentativité ! Lors du dernier cycle mesuré entre 2017 et 2020, notre syndicat a fait 6,2% dans l'EPNL, malgré la comptabilisation des agents publics. On décroche la représentativité aux alentours de 8%. Entre temps nous avons progressé et la façon la plus sûre de décrocher notre représentativité sera d'atteindre les 8% en 2025 sur le cycle en cours 2021-2024. Pour cela nous avons jusqu'au 31 décembre 2024 :

- Il va falloir vérifier que partout où nous nous sommes présentés en CSE les procès-verbaux de résultat des élections ont été remontés au ministère.
- Construire des listes partout où nous sommes présents et/ou des élections CSE sont à venir.
- Déclencher des élections CSE partout où nous sommes présent et où il y a eu carence, tous les établissements de plus de 11 salariés en équivalent temps plein, enseignants compris, peuvent avoir un CSE. Cela concerne surtout les camarades du 1er degré et ça peut faire une vraie différence tant le nombre de carences est important.

Pour que l'on s'en donne les moyens, un groupe de travail s'est créé pour compiler tous nos résultats aux CSE et suivre le nombre de suffrages nécessaire aux 8%. Il a besoin de savoir où nous nous sommes présentés et où nous allons le faire.

Une adresse mail a été créée pour ce travail : pv-cse@cgt-ep.org. Communiquez-nous par ce biais la situation dans votre établissement. Nous pouvons aussi vous aider à déclencher des élections CSE et/ou monter des listes.

Nous aurons besoin de tout le monde pour être représentatifs à la « régulière » en 2025 !

Mehdi RAITIERE
Groupe National - Personnels de droit privé
Académie de Nantes

DES NOUVELLES DE NOTRE FÉDÉRATION, LA FERC-CGT



Le Congrès de notre Fédération s'est déroulé fin mai dernier. Le nouveau mandat a commencé avec les 11 et 12 septembre une séance de formation, suivi pour le reste de la semaine de la première réunion de la Commission Exécutive Fédérale.

La formation a permis à l'ensemble des élu·es de faire connaissance et connaître les attendus concernant les membres politiques premiers de notre Fédération.

Pour rappel, 7 Camarades issu·es de notre organisation participent à cette CEF : Gwenola Briand (membre du Bureau Fédéral ; académie de Nantes), Haïfa Hassairi Rieunier (Aix-Marseille), Pascale Picole (Rennes), David Bonel (Lille), Stéphane Barthes (Montpellier), Alexandre Robuchon (Poitiers) et Philippe Legrand (Nantes).

De plus, Joël Corcione (Aix Marseille) est membre de la CFC (Commission Financière de Contrôle).

Moment fort : pendant 2 heures, Damien Ramage, responsable de la communication de la Confédération, a apporté toute son expérience, en doublette avec notre camarade Gwenola, en charge de la communication de la Fédération, et qui va être amenée à travailler avec Damien sur les formations communication confédérales.

Un bilan point par point du mandat précédent a été présenté ainsi qu'une réflexion des travaux à mettre en place pour les 4 années à venir.

La CEF a vu un rapport d'actualité de notre Secrétaire générale de Fédération Charlotte Vanbesien suivi d'un débat d'actualité, les sujets ne manquant pas. L'organisation a mis en place les collectifs fédéraux divers et variés. Pour rappel, ces collectifs sont ouverts à toutes et tous, sous couvert de la validation de notre syndicat.

Une présentation des décharges fédérales et une réflexion sur les moyens fédéraux ont fait l'objet d'échanges entre nos élu·es.

Le calendrier des instances fédérales jusqu'à décembre

2024 a été validé. Un point sur la mise en place de la cellule de veille fédérale contre les VSS (Violences Sexistes et Sexuelles) a été réalisé, conformément aux décisions du dernier congrès fédéral. Enfin le plan de formation syndicale fédéral a été acté.

Ya pu ka !

Philippe LEGRAND
Académie de Nantes



uniprévoyance

Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager



SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

LE PACTE

David (académie de Lille - PLP CN 10ème éch.)

On m'a proposé comme unité du pacte la mission de l'accompagnement vers l'emploi d'élèves de terminale. Quel est le temps de travail supplémentaire que cela implique ?

David, cette unité du pacte est forfaitaire (1250 euros brut), tu n'as pas un nombre d'heures précis pour mener ta mission. C'est une mission chronophage où le nombre d'heures peut très rapidement s'envoler surtout si le nombre d'élèves à suivre et à aider est important.

Si tu réalises plus de 1 heure par semaine pour cette mission, le taux horaire sera inférieur à une HSE.

LES PFMP

Marie-Edith (Académie de Normandie)

Je suis nouvelle enseignante et vu le salaire de début de carrière, le coût élevé des carburants, je me demande comment je vais pouvoir faire face financièrement à toutes les visites de stage. Est-ce que j'ai le droit à une aide financière ?

Marie-Edith, pour toutes les visites de PFMP tu dois normalement avoir un ordre de mission qui permet tout à la fois de te protéger en cas d'accident sur le trajet ou le lieu de stage et la prise en charge du remboursement des frais de suivi par ton établissement scolaire (Circulaire n° 2015-228 du 13-1-2016). Renseigne-toi auprès de tes collègues et de l'administration de ton établissement pour connaître la procédure.

LES PFMP

Frédérique (Académie d'Orléans-Tours)

Je viens d'arriver dans mon nouvel établissement où j'interviens sur différents niveaux. Mon DDFPT m'a dit que les visites de stage étaient assurées exclusivement par les professeurs d'atelier comme il est spécifié dans les textes officiels. Est-ce vrai ?

Faux, chaque professeur de LP participe aux visites en tenant compte du nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement dispensées dans la division sauf si celles-ci sont certificatives. Dans ce cas elles sont assurées par l'enseignant de la spécialité. Vous pouvez dire à votre DDFPT de lire la circulaire n° 2016-053 du 29 mars 2016.

LE PACTE

Serge (académie de Rennes)

Je suis absent pour raison médicale et je souhaite assurer mon heure de cours plus tard dans le trimestre. Pourra-t-elle être décomptée sur mon pacte RCD de 18 heures ?

Non Serge, le décompte ne s'effectue que pour le remplacement de courte durée d'un.e autre enseignant.e.

**Une question ?
Contactez-nous !
Lp@cgt-ep.org**

LES PFMP

Alexandre (Académie de Poitiers)

À la rentrée, on m'a mis deux redoublants en classe de terminale. Cela me fait 17 élèves à l'atelier. Cela fait beaucoup trop en ce qui concerne la sécurité à gérer sur les machines outils. Que puis-je faire ?

Alexandre, si tu estimes qu'avec 17 élèves à l'atelier tu ne peux pas assurer leur sécurité comme il se doit tu dois en informer par écrit avec accusé de réception ton DDFPT et ton directeur. S'ils ne donnent pas suite à ton alerte, contacte ton inspecteur toujours par écrit. Le dédoublement ne se discute même pas quand la sécurité est en jeu. Tu aurais dû bénéficier d'heures complémentaires qui sont faites pour les spécialités dont les équipements utilisés ou les contraintes d'espace et de sécurité en enseignement professionnel impliquent des groupes de taille adaptée (BO n°1 3 janvier 2019).

**La défense
de la voie pro,
c'est la CGT-EP !**



Flashez pour adhérer

LE PACTE

Stéphane (Académie de Montpellier)

Suite à une réunion dans mon établissement, j'ai accepté le RCD de 18h. Ma direction est revenue vers moi pour me signifier que si je souhaitais bénéficier de l'unité du RCD de 18h, je devais choisir 2 autres unités du pacte. Suis-je vraiment obligé d'accepter les deux autres unités ?

Non, ta direction te ment, tu peux ne prendre que le RCD et refuser de signer les autres. Ton directeur te force la main car il ne doit pas avoir assez d'enseignants pour le nombre d'unités du pacte qui lui a été attribué.

LE PACTE

Christelle (Académie de Nantes)

Mon directeur me demande de prendre des missions du PACTE et me dit qu'il n'y a aucun contrôle sur l'utilisation des heures. Puis-je lui faire confiance ?

Non Christelle, ce n'est pas raisonnable. Il devra envoyer à l'autorité académique, en milieu et en fin d'année scolaire, un bilan de l'utilisation des parts fonctionnelles attribuées à son établissement (Décret n° 2023-764 du 11 août 2023).

Retrouvez votre guide syndical



LES ÉLUCUBRATIONS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE : UN PEU D'AUDACE QUE DIABLE !

Jeudi 21 septembre, le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique, M. Philippe DELORME a fait sa rentrée médiatique. Son satisfecit nous laisse pantois.

Tout va très bien Madame la Marquise : pas d'absence ni de pénurie de profs dans l'enseignement privé catholique, moult candidats aux concours et tous les postes offerts pourvus, des équipes pédagogiques motivées, réactives et dynamiques (corvéables à merci ?) qui permettraient de gérer au mieux les imprévus et impondérables. L'enseignement privé catholique se distinguerait donc de l'enseignement public par son adaptabilité, sa réactivité, sa créativité... son audace même. Qui dit mieux... Pourquoi pas la découverte des métiers dès la classe de... CM1 ?

Et le Pacte !

Une avancée dont il faut se saisir selon M. DELORME qui estime que 70 % des pactes au minimum seront distribués pour rémunérer (par l'État) des missions qui ne l'étaient pas jusqu'à présent. Dans certains établissements, on serait même en manque de « briques » tant les professeurs en seraient friands.

Une baisse des effectifs dans le Privé dont M. DELORME s'inquiétait il y a encore peu ? Que nenni, elle s'explique par la démographie...

Mais quelle mouche a donc piqué M. DELORME ? Qui, on s'en souvient encore, déjeunait sans vergogne à peu de frais au restaurant d'application du lycée Albert-de-Mun Paris, resté ouvert en plein confinement.... Et en toute illégalité.

Pourtant tout ne va pas si bien dans l'enseignement catholique, notamment à Paris. Plusieurs établissements sont en crise grave, les personnels y souffrent et on assiste à une valse des chefs d'établissement sans précédent. On ne parle même pas du mouvement des Maîtres, la Commission Académique de l'Emploi de Paris, rappelée à l'ordre par la Commission Nationale de l'Emploi (2 instances de l'enseignement catholique) suite à une saisine de la CGT-EP l'été dernier : aucune règle n'étant respectée à Paris dans le cadre des mutations !

Pas de pénurie de profs ? Il manquait à la rentrée des profs de SVT ou de Sciences physiques, de Technologie notamment, et certains manquent encore à l'appel en cette fin de premier trimestre... les établissements prestigieux ne sont pas épargnés.

Les candidats au concours ne manquent pas ?

Faut-il s'en étonner quand les non-titulaires représentent 20 % de l'effectif total des profs et 30 % en Ile-de-France ? Sous-payés, mal considérés, sans garantie de l'emploi, ils s'inscrivent en masse car ils sont légion. Si quasiment 100% des postes au CAFEP sont effectivement pourvus, ce n'est malheureusement pas vrai pour le CAER auquel se présentent nos chers collègues maîtres délégués

déjà en poste. Or, M. DELORME les méprise quand il affirme que tous les postes aux concours sont pourvus. C'est faux et proprement scandaleux pour les concours internes ! Bons pour travailler mais tout en restant sous-payés ? 1315 postes offerts et 153 non pourvus pour les CAER en 2023 !

Quant au pacte... une aubaine effectivement.

Les établissements catholiques sous contrat y ont vite vu leur intérêt. Les enseignants volontaires qui surveillaient les études le soir, rémunérés par les OGEC ? Ça ne coutera plus rien aux établissements, il y a les briques ! Et comment profiter davantage encore du système ? Tel personnel de droit privé n'a qu'à prendre une heure de cours rémunérée par l'État, et on lui fourguera des briques...

Quel contrôle le rectorat de Paris exerce-t-il dans l'enseignement privé ? Mouvement, respect des emplois du temps, matières réellement dispensées, 5 à 6 messes par an sur temps de cours ? AUCUN CONTRÔLE ! Le SUNDEP Solidaires et la CGT-EP ont dénoncé ces éléments dans leurs déclarations liminaires commune lors de la dernière CCMA.

Christian ROBIN
Académie de Paris

vous êtes la cgt ?

**ON
EST LA
CGT
!!!!**



se syndiquer →



CES PRIMES QUI NOUS DÉPRIMENT ...

**Tout augmente
sauf les salaires
Ça suffit !**

Le 12 juin 2023, Stanislas Guérini annonçait la création d'une prime exceptionnelle (et non reconductible...) de pouvoir d'achat (PEPA) pour un certain nombre d'agents publics, afin de lutter contre l'inflation.

Dans toute la fonction publique, la situation salariale ne cesse de se dégrader, depuis de nombreuses années. Cette mesure, si elle peut paraître bienvenue, est largement insuffisante au regard de la situation.

D'un montant compris entre 300 € et 800 €, le versement de cette prime est prévu à l'automne 2023. Elle concerne toutes les agent-es publics réunissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir été recruté-e avant le 1er janvier 2023
- avoir été en poste au 30 juin 2023
- avoir perçu une rémunération brute inférieure à 39 000 € sur la période allant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, soit 3 250 € par mois bruts.

Dans notre secteur, elle concernera une partie des enseignant-es des établissements privés sous contrat d'association ainsi que les AESH.

Les agent-es en disponibilité ou en congé parental sont exclu-es du dispositif, tout comme nos collègues des établissements sous contrat simple, en tant qu'agent-es contractuel-les de droit privé !

Afin de calculer le montant de référence pour connaître le montant de la prime, il faut prendre en compte tous les éléments de la rémunération (indemnité de résidence,

SFT, ISOE/ISAE, prime Grenelle, les 15 € de la protection sociale complémentaire, la prime informatique...). En revanche, jusqu'à un certain plafond, les heures supplémentaires sont exclues de ce calcul.

Pour les agent-es à temps partiel, le salaire de référence sera celui perçu, transformé en équivalent salaire à temps plein, ce qui permettra de connaître la tranche pour la prime. Néanmoins, la prime sera ensuite versée à proportion du temps de service. Il en sera de même pour les agent-es n'ayant exercé qu'une partie de l'année de référence. Dans le cas de plusieurs employeurs (par exemple un mi-temps d'enseignement dans l'Agricole et un mi-temps Éducation Nationale), chaque employeur versera la prime suivant le calcul précédent.

Comble de la provocation et du cynisme, lors du JT du 28 septembre, le ministre faisait passer cette prime pour un élément de revalorisation des enseignant-es !

Pour la CGT, les primes demeurent un leurre de par leur caractère aléatoire et ponctuel, en se substituant de plus en plus aux augmentations de salaire.

Les travailleur-es méritent mieux que ça ! Continuons de nous battre pour obtenir de véritables hausses de salaires !

Alexandre Robuchon
Académie de Poitiers

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 € 600 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES ENSEIGNANTES - TROP SOUVENT UN LEURRE

La loi du 06 août 2019 dite de « transformation de la fonction publique » a permis, par le biais d'un décret en décembre 2019 puis d'un arrêté en février 2020, de mettre en place une rupture conventionnelle entre un maître de l'enseignement privé sous contrat avec l'État et le ministère de l'Éducation nationale via le rectorat.

Il s'agit de convenir d'un commun accord entre l'agent-e et l'employeur de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat. Il a pour conséquence la radiation des cadres et la perte de la qualité d'agent public de l'État, ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Il institue également une procédure de rupture conventionnelle entraînant la fin du contrat pour les agent-es contractuel-les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée.

Le dispositif de rupture conventionnelle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020 pour les contractuel-les en CDI et les fonctionnaires. Pour ces dernier-es, il est expérimental pour une durée de 6 ans.

La demande peut être engagée soit par l'agent-e, soit par l'administration.

Lorsque c'est l'agent-e qui engage cette démarche, elle ne doit et ne peut relever que du seul volontariat.

La note de la DGRH du 9 juillet indique que les demandes doivent être examinées par l'administration, au cas par cas, selon les critères suivants :

- **La rareté de la ressource** : le fait que l'agent-e occupe ou non « un emploi en tension » constitue le premier niveau d'examen de la demande.
- **L'ancienneté dans la fonction** : les demandes d'agent-es récemment formé-es sont jugées moins opportunes que celles d'agent-es ayant une plus grande ancienneté.
- **La sécurisation du parcours professionnel** : l'examen de la demande doit tenir compte du projet envisagé par l'agent-e.

Cette note préconise d'éviter la négociation d'un départ en cours d'année scolaire, afin de préserver le principe de continuité pédagogique.

La demande doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Elle est adressée à la Division de l'enseignement privé du rectorat.

L'entretien doit principalement porter sur les points suivants :

- 1° Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle
- 2° La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions

3° Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

4° Les conséquences de la cessation définitive des fonctions, (le bénéfice de l'assurance chômage, le respect des obligations déontologiques ...).

Le calcul de l'indemnité s'obtient par cumul des différentes périodes d'ancienneté auxquelles on applique, pour chacune, un coefficient spécifique :

Un quart de mois de rémunération brute, par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à dix ans

Deux cinquièmes de mois de rémunération brute, par année d'ancienneté, pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans

Un demi-mois de rémunération brute, par année d'ancienneté, à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans

Trois cinquièmes de mois de rémunération brute, par année d'ancienneté, à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

La rupture conventionnelle donne droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), avec application de sept jours de carence. C'est le ministère qui en supporte la charge financière.

Et sur le terrain, dans la vraie vie ?

Prenons l'exemple de l'académie de Nantes. Trop souvent, la DEP refuse la rupture conventionnelle et préfère que le maître démissionne. Cela coûte moins cher à l'administration ! Il sera opposé, par exemple, qu'il y a tension dans la matière.

Dernier exemple en date : une collègue a dix années d'ancienneté. L'année scolaire écoulée, elle était en congé sans solde. La loi stipule que le calcul se fait sur l'année civile précédant la date d'effet de la rupture. Le rectorat applique et propose... 32,92 € d'indemnité de rupture conventionnelle. Tranquille.

Le bon sens, c'est quand ?

Pour une rupture préservant vos intérêts, faites-vous accompagner pendant tout le processus. Contactez la CGT dans vos régions.

Sarah Conquer
Académie de Nantes



LES CAMARADES DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE AU PALAIS BOURBON !

Le mardi 11 juillet 2023, deux camarades représentant le groupe « Agricole » de la CGT Enseignement Privé, Mathilde Grandfils et Jean-Romain Chapy, se sont rendus à l'Assemblée Nationale, conviés par le groupe parlementaire LFI-NUPES, pour audition, en vue de l'examen du Projet de loi d'orientation et d'avenir agricole, loi prévue pour l'automne 2023.

Ils ont pu soulever un certain nombre de points, puis échanger avec les députés et attachés parlementaires présents.

Le groupe parlementaire LFI-NUPES avait pour objectif de sonder l'adéquation entre la formation dispensée dans les lycées agricoles et les défis d'une agriculture en profonde mutation et faisant face à de véritables bouleversements.

Les camarades ont eu l'idée, en amont, d'élaborer un sondage transmis à l'ensemble des enseignant·es et ont pu recueillir des contributions multiples et éclairantes. Les collègues sondé·es ont pu, ainsi, entre autres, lister des points dénotant parfois une inadaptation des référentiels actuels aux évolutions et défis de demain : question de la transition écologique dans l'agriculture largement minorée, agriculture productiviste et intensive occupant encore une trop grande partie des référentiels, focus sur les bienfaits de l'agriculture durable (dans toutes ses dimensions, dont le bien-être animal) qui pourrait être élargi, explication du système capitaliste libéral en tant que facteur des déséquilibres mondiaux pas suffisamment détaillée et critique : dumping agricole, souveraineté alimentaire et forums sociaux mondiaux, firmes Transnationales et lobbying, dettes et investissements, accaparement des

terres ... Le bilan du sondage est accessible en ligne en flashant ce QR Code : (mettre un QR Code vers ce lien :

https://docs.google.com/forms/d/1jFQRfMIWE3ay3b1IVyB8t_XMpzn2mK9zK2Q9dWrJ-1w/edit#responses

A la lumière des apports du questionnaire, nos camarades ont fait remonter de nombreuses problématiques ; la place du bien-être animal dans le référentiel, l'anxiété des jeunes sur leur avenir professionnel, les enjeux autour de l'eau...

Lors de l'audition étaient présents notre syndicat, ainsi que FO MFR, la CFTC et une dizaine de députés et attachés parlementaires. Lors de l'échange, les camarades ont souhaité revenir sur trois sujets : le contenu des enseignements en zootechnie, écologie et agronomie, l'installation des futurs agriculteurs et la question du sexisme dans l'agriculture française. L'échange s'est avéré constructif. Espérons que ces points seront bien pris en compte, lors de la prochaine Loi d'Orientation agricole. Le collectif agricole de la CGT-EP a pour visée de poursuivre la réflexion autour de problématiques dont les enjeux concernent, au bas mot, toute l'humanité ! Une raison de prendre le mors aux dents, sans, bien évidemment, mettre la charrue avant les bœufs !

Texte collaboratif
Groupe national CGT-EP Agri

BRÈVE

700 profs à la grand-messe ?

L'enseignement catholique de l'Orne a organisé une « journée diocésaine » à Alençon le mercredi 13 septembre. Tou·tes les enseignant·es étaient « invité·es » fermement, avec force pression, pour participer à ce grand rassemblement. Les cours ont été supprimés et les élèves libérés. Seul petit problème : les agents publics que nous sommes ne veulent pas forcément participer à ce type de grand-messe sur leur temps de travail, écouter un diacre, docteur en théologie et responsable de l'animation pastorale, leur parler de pratiques éducatives, « prier pour le changement climatique » avec la coordinatrice du mouvement « Laudato 'SI », suivre une célébration religieuse de l'évêque ou encore assister au concert d'un groupe de catholiques engagés.

Heureusement, sollicité par la CGT dans le cadre d'une large intersyndicale normande, le rectorat nous a assuré de son soutien, rappelant que la liberté de conscience des maîtres devait être préservée. Les élèves ne peuvent pas perdre d'heures de cours en raison de ce type de manifestations religieuses et les établissements devront trouver des modalités de rattrapage (sic !).

Bref, de nombreux·ses collègues n'ont pas cédé aux pressions, et l'amphithéâtre était bien vide en début d'après-midi...

LES NON-TITULAIRES DU **PRIVÉ** SERONT-ILS VRAIMENT PAYÉS COMME LES NON-TITULAIRES DU **PUBLIC** ?

Le salaire des Maîtres délégués doit être aligné sur ceux des non-titulaires de l'enseignement public depuis le 1er septembre 2023. Cette décision, tant attendue, et revendiquée par la CGT-EP depuis toujours est officielle. Mais gare au traquenard !

La CGT-EP exige que les 3 critères de reclassement dans les nouvelles grilles, appliqués pour le public, soient respectés pour l'enseignement privé. Sinon, il ne s'agira pas d'une revalorisation. Tout l'enjeu réside donc là. En effet, si les rectorats se contentent de reclasser les Maîtres à l'indice égal ou supérieur : ce sera un miroir aux alouettes !

Le salaire des non-titulaires s'établit à l'échelle de chaque académie. Les non-titulaires de l'enseignement public sont rémunérés en fonction des 3 principaux critères suivants :

- le niveau de diplôme
- les années d'enseignement antérieures dans l'enseignement public
- l'expérience professionnelle en matière prof ou techno, liée à discipline (LP/LT)

Différence de salaire des professeur·es non-titulaires du public et du privé à ce jour. COMPARONS !

DIFFÉRENCE DE SALAIRE D'UN NON-TITULAIRE ENSEIGNEMENTS PUBLIC/PRIVÉ :

À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
2282,61	Salaire brut indiciaire	
68,47		
138,57		
	259,66	
	88,73	
	251,41	
	18,49	
	15,05	
		197,56
		41,39
		18,82
		321,75
		71,50
		11,29
		489,21
	105,36	
		158,05
	920,00	111,01
		79,94
		41,72
		28,50
		11,59
		198,13
		44,03
		6,95
		162,21
		139,05
	62,97	
	4,63	
		94,45
		68,36
Salaire net avant impôt		2104,42

**Salaire d'octobre 2019
Lycée Public
Quotité de travail : 16/18^{ème}**

À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
1920,97	Salaire brut indiciaire	
57,62		
68,41		
188,88		
81,48		
	159,90	
	54,64	
	154,82	
	11,38	
	9,27	
		79,94
		41,72
		28,50
		11,59
		198,13
		44,03
		6,95
		162,21
		139,05
	62,97	
	4,63	
		94,45
		68,36
Salaire net avant impôt		1859,75

**Salaire de sept. 2023
Lycée Privé
Quotité de travail : 16/18^{ème}
Indice majoré : 439**

Il s'agit du même enseignant non-titulaire qui est passé du Public au Privé :
même quotité de service : 16 H sur 18 H. Diplôme : MASTER 2.
Différence de salaire brut indiciaire entre le public et le privé : 362 €.

CE QU'IL FAUT ÉVITER : LE RECLASSEMENT À L'INDICE ÉGAL OU SUPÉRIEUR

Prenons un exemple : un·e collègue Maître délégué·e en CDI est MA1 au 5^{ème} échelon, indice 439.

Son salaire mensuel brut majoré est de 2161,10€.

Le rectorat le reclasserait à l'échelon 5 de la nouvelle grille, indice 453 : salaire de 2 229,98 € brut. GAIN : 69€ brut = 55,2 € net environ.

Dans l'enseignement public, en Ile-de-France, un·e non-titulaire avec un Doctorat est recruté·e avec le salaire brut indiciaire d'un·e certifié·e au 5^{ème} échelon par exemple. Un·e non titulaire avec un Master 2 est recruté·e au-dessus de l'échelon 3 de l'échelon 3 des certifié·es.

**CE QU'IL FAUT OBTENIR :**

que le niveau de diplôme soit pris en compte comme pour les non-titulaires du Public

	Doctorat	Master 2
Indice	475	453
Salaire brut	2328,28€	2229,98€
	Master 1	Licence
Indice	431	410
Salaire brut	2111,68€	2018,31€

CE QU'IL FAUT OBTENIR :

que le niveau de diplôme et l'ancienneté soient pris en compte
comme
pour les non-titulaires du Public

RECLASSEMENT D'UN·E MAÎTRE DU PRIVÉ AVEC 7 ANS D'ANCIENNETÉ, SELON SON DIPLÔME

	Doctorat	Master 2
Indice	548	423
Salaire brut	2697,64€	2574,5€
	Master 1	Licence
Indice	498	475
Salaire brut	2451,5€	2328,28€

QUEL BUDGET ? L'ARGENT : LE NERF DE LA GUERRE.

Sans argent, ou avec un budget dérisoire, la revalorisation des Maîtres délégués, reclassés à l'indice égal ou supérieur, reviendrait à un intolérable coup de « com » du gouvernement.

Par exemple, le budget du rectorat de Paris en 2018 pour le passage des MA2 aux MA1 était d'environ 200 000 € :

reclassement à l'indice égal et supérieur.

Il faudra bien davantage pour reclasser les Maîtres en prenant en compte leur ancienneté de service et leur diplôme.

Avez-vous déjà réalisé votre désignation de bénéficiaires ?

Pour accéder à ce service, complétez
le formulaire en ligne.



www.ag2rlamondiale.fr/sante-prevoyance/tous-nos-services/service-en-ligne-designation-des-beneficiaires



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain