



Guide syndical 2017

. inclus .
Nouvelles grilles
de salaires

1^{er} et 2nd
degré

La CGT,
une force
à vos côtés

. Personnels OGEC

. Formation

. Carrière

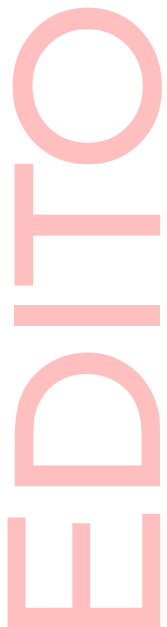
. Précarité

. Emploi

. Salaire

. Laïcité

. Retraite



Les réformes pleuvent dans l'éducation, les obligations de service s'alourdissent, les effectifs ne s'allègent pas... Bref, tout est fait pour rendre nos métiers de plus en plus difficiles, avec des carrières de plus en plus longues.

Face à ces reculs, la CGT Enseignement Privé défend tous les personnels, qu'ils soient enseignants ou salariés des OGEc.

Pour améliorer le système éducatif et la réussite des élèves, pour être pleinement acteurs de notre métier, plus que jamais, nous avons besoin de nous informer, d'être solidaires.

Ce livret veut y contribuer, en présentant à côté de chaque point abordé les revendications portées par la CGT.

Ensemble, nous sommes plus forts. Syndiquez-vous et prenez part à l'évolution de notre métier...

La CGT...

...c'est plus de 700 000 adhérents dans tous les corps de métiers. C'est également plus de 13 000 collègues dans l'éducation nationale (public et privé confondus) et plus de 2000 adhérents dans l'enseignement privé.



La CGT est un syndicat interprofessionnel qui défend les intérêts des travailleurs depuis 1895. La CGT est aujourd'hui le 1er syndicat en France, tant dans le public que dans le privé...

La CGT a une double organisation :

- par branche de métiers (dans l'enseignement privé, nous sommes une composante de la FERC - fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture),
- territoriale, avec le réseau des UL/UD (unions locales et départementales) qui offrent un maillage du territoire.

Le SNEIP (syndicat national de l'enseignement initial privé) regroupe tous les personnels des établissements privés, de la maternelle au secondaire. C'est **votre** syndicat, que vous soyez enseignants ou personnels de droit privé sous contrat simple ou d'association.

A tous ces niveaux, la CGT Enseignement Privé fait entendre votre voix et défend nos droits collectifs et individuels.

Nous défendons et représentons les personnels :

- **au niveau de l'établissement** : en participant aux réunions de CE, DP, CHSCT, aux NAO (négociations annuelles obligatoires qui permettent de négocier, par exemple, salaires, conditions de travail, emplois du temps...).
- **au niveau régional** : en défendant dans les instances rectorales et diocésaines les enseignants des 1er et 2nd degré,
- **au niveau national** : en rencontrant régulièrement les Ministères ou les instances de l'enseignement privé...

Offensifs, efficaces, solidaires !

Ci-dessous, une partie des délégués au congrès de la CGT Enseignement Privé de mai 2015. Des enseignants ou personnels Ogec, des femmes et des hommes, comme vous, qui ont choisi de s'engager pour la défense des collègues et l'amélioration de notre système éducatif...



La liberté, c'est de se syndiquer !

Je souhaite :

- Prendre contact
 Adhérer au SNEIP-CGT

Nom :

Prénom :

Adresse :

Téléphone : Mail :

Établissement :

À retourner à :

CGT Enseignement Privé - Case 544
263 rue de Paris - 93515 Montreuil Cédex

Vous pouvez également adhérer directement sur

www.cgt-ep.org



Pour obtenir les réponses à toutes vos questions, contactez notre « groupe ogec » :
ogec@cgt-ep.org

Convention Collective...

La « Convention Collective des Salariés des Etablissements privés » (CCSEP2015) est entrée en vigueur depuis le 1er septembre 2015. Quel bilan dans nos établissements après plus d'une année d'application ?

La mobilisation de salarié-e-s a conduit à des accords d'entreprise plus favorables

Dès l'annonce du contenu de la SEP2015 et des régressions à venir, des salarié-e-s CGT ont entamé des négociations avec leur direction. Objectif : pointer les reculs du texte et trouver un moyen légal de les neutraliser. A Marseille, Lille, Bordeaux ... des accords d'entreprise ont été conclus. Selon les établissements, ça s'est traduit par un retour à la version 2004 du texte, une diminution du temps de travail pour tou-te-s, l'augmentation du temps minima pour les salarié-e-s à temps partiel...



Convention Collective de 2004 : rétroactivité sur 3 ans

Vous avez été embauché-e entre 2010 et septembre 2015. La convention collective qui s'applique à cette période est bien celle de 2004 et il est possible que votre contrat n'ait pas respecté vos droits en termes de temps de travail, paiement du Supplément Familial de Traitement, jours de carence... Il est peut-être encore temps de les faire valoir : la rétroactivité est de trois ans. Contactez-nous

Comment augmenter l'amplitude horaire de présence des salarié-e-s sans les rémunérer plus ?

1^{ère} étape : remplacer la pause rémunérée de 30 min par une pause non -rémunérée de 45 min.
2^{ème} étape : placer les 45 min dorénavant « dues » en fin de journée. Conclusions : Pour beaucoup de salarié-e-s, cette pause n'en est pas une. Les 45 min ne permettant pas de quitter l'établissement, il est compliqué de ne pas répondre au téléphone ou autres sollicitations, de ne pas s'avancer dans le travail administratif. Les journées se terminent plus tard, la journée a été plus longue... sans que le salaire soit meilleur.

2017 : encore une dénonciation...

Et oui ! le collège employeur recommence... Tous les syndicats de l'Enseignement privé ont reçu au mois d'octobre 2016, une dénonciation CC-SEP2015. Objectif, regrouper les 60 000 salarié-e-s de l'Enseignement privé sous contrat avec les salarié-e-s de 6 autres conventions collectives sous une Convention unique dite « Enseignement Privé Non-Lucratif ». Ne soyons pas naïfs, la CC EPNL n'est pas créée par philanthropie. Très clairement, ce seront des menaces sur les droits sociaux

des salarié-e-s des 7 conventions collectives dénoncées. Cette CC EPNL a été signée le 12 juillet 2016 par le Collège employeur, et – sans surprise – par la CFDT, la CFTC et le SPELC. Officiellement elle entrerait en vigueur en juillet 2017 et sonnerait le départ de 5 années de négociation pour « harmoniser » les 7 textes. Il faudra néanmoins compter avec l'opposition de 4 organisations syndicales (CGT FO CGC et Sud) qui iront jusqu'au bout pour empêcher des régressions sociales prévisibles...

AVS - CUI - CAE - AESH des droits à construire !

Annualisation du temps de travail ? Non, Modulation...
Les jurisprudences tombent et disent toutes la même chose : il n'est pas possible de faire travailler les CUI-CAE au-delà des 20h par semaine. L'annualisation pour cause de vacances scolaires n'est pas opposable pour imposer des semaines à 24, 26 ou autres 28h !
Accompagnement des élèves en séjour avec nuitées : Oui mais en étant rémunéré-e-s... !
Pass Education : Les AESH aussi y ont droit... et pourquoi pas les AVS CUI-CAE ?!



Loi Travail : les préconisations du Collège employeur...

Le diaporama « rentrée sociale » diffusé par la FNOGEC est clair : sur 100 pages, 25 sont dédiées aux « apports » de la Loi El Khomri. La CGT fait l'analyse inverse !



Flashez-moi

Retrouvez sur notre site internet les informations spécifiques aux Personnels OGEc. Un bloc « Ogec » est proposé dès la 1ère page du site.

Salaires

2016 : l'année des 0% d'augmentation



Rappelons que les rémunérations des salarié-e-s OGEc (administratif ou pédagogique) dépendent du forfait d'externat, subvention versée par l'Etat pour chaque élève scolarisé dans un établissement. Depuis plusieurs années, on observe une augmentation du nombre d'élèves dans l'Enseignement privé sous contrat.

Et pourtant, en juillet 2016, à l'issue des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) à la FNOGEC, le collège employeur a refusé toute augmentation de salaire pour les personnels OGEc.

Selon eux, un accord national serait « trop contraignant » pour les établissements !

Dans le même temps, les salaires des chefs d'établissement (parfois très élevés) bénéficient automatiquement d'une augmentation de 1.2% cette année, leur salaire étant toujours indexé sur le point de la fonction publique. Ce n'est plus le cas de ceux des salarié-e-s OGEc depuis 2008 et à la demande du Collège employeur...

Il est temps que les salarié-e-s OGEc soient dignement rémunéré-e-s. Augmentation du point d'indice, meilleure prise en charge de la mutuelle... lors des NAO de chaque établissement, le chef d'établissement doit prendre ses responsabilités et accéder aux

www.cgt-ep.org ou facebook.com/OGECencolere



Enseignants, quel statut ?

Les maîtres des établissements privés sous contrat d'association sont des agents publics de l'Etat. Ils ne sont pas fonctionnaires.

Malgré la loi Censi de 2005 qui devait, selon d'autres syndicats, aligner notre « statut » sur celui de nos collègues du public, la différence est toujours de taille.

- nous n'avons pas la **garantie de l'emploi** : en cas de perte horaire, nous bénéficions juste d'une priorité pour retrouver un emploi, qui n'est parfois qu'un temps incomplet. Le salaire est réduit d'autant !
- nos concours de recrutement, dont les épreuves sont identiques à celles du public, ne nous garantissent pas un emploi (et encore moins un temps complet !), et nous ferment la porte des établissements publics.

Pour un véritable mouvement de l'emploi...

Le mouvement de l'emploi des maîtres de l'enseignement privé est très particulier, puisque plusieurs instances interviennent :

- les CCMI-CCMD (1er degré) et CCMA (2nd degré), qui proposent au recteur ou au Directeur Académique (ex-IA), pour chaque service, la nomination d'un maître.
- les Commissions académiques ou départementales de l'emploi (CAE/CDE) ou nationale (CNE), internes à l'enseignement catholique,

Le système est aujourd'hui perverti par certains chefs d'établissement qui, au nom de leur « liberté de choix de l'équipe pédagogique », foulent aux pieds les textes internes à l'enseignement privé dont ils sont pourtant signataires !

De nombreuses injustices sont constatées tous les ans. Dans le 1er degré, le rôle du Directeur Diocésain est également très particulier, puisqu'il peut intervenir directement.

Le droit à la mutation, dans les faits, est remis en cause.

La CGT-Enseignement Privé revendique la fonctionnarisation sur place des maîtres et des personnels Ogec et demande :

- l'instauration d'un concours unique de recrutement, public-privé, impliquant la suppression du CAFEP,
- l'intégration dans le public de tous les maîtres en perte horaire s'ils le souhaitent,
- des passerelles entre établissements publics et privés, MEN ou agricole.

Le pré-accord imposé par l'enseignement catholique avant l'entrée dans le métier doit être supprimé. Cet entretien d'embauche n'a pas lieu d'être pour des agents publics, rémunérés par l'Etat.

Aborder des considérations politiques, religieuses, philosophiques est contraire au contrat d'association qui lie les établissements à l'Etat.

Pour la CGT Enseignement Privé, le respect des textes en vigueur en terme d'emploi, notamment en ce qui concerne les priorités de mutation, est une nécessité.

P.P.C.R : mythe ou réalité ?

Le gouvernement se félicite de réformer la fonction publique, de revaloriser les salaires avec le PPCR (Parcours Professionnels Carrières Rémunérations) et de moderniser l'évaluation par les inspecteurs. Cette communication a au moins le mérite de reconnaître implicitement que le système actuel était injuste et les salaires trop bas.

La revalorisation des carrières prévue pour les enseignants risque bien d'être un leurre.

Prévue pour une mise en application entre 2017 et 2020, elle est renvoyée pour partie au prochain gouvernement.

Surtout, la revalorisation des salaires est moins importante qu'il n'y paraît : des primes actuelles seront intégrées au salaire (ce qui en soit est une bonne chose).

Pour la CGT, la revalorisation des salaires n'est pas à la hauteur. Bien loin des 400 euros mensuels supplémentaires qui permettraient de compenser la perte de pouvoir d'achat que nous subissons depuis de nombreuses années.

Un 3ème grade dit à accès fonctionnel (classe exceptionnelle) sera créé. **Mais 90% des enseignants en seront exclus !**

Evolution de carrière ?

Avec le PPCR, il n'y a plus d'avancement au grand choix, au choix ou à l'ancienneté, mais un avancement linéaire pour tou-te-s, correspondant à peu près à l'avancement « au choix » actuel. On ne peut que se réjouir de voir cette inégalité disparaître.

Malgré tout, nous sommes loin de la revendication d'une même progression pour

tous. Il ne s'agit pas d'un système égalitaire, comme le revendique la CGT, avec une seule classe fusionnant tous les indices de la Classe normale jusqu'à la Hors classe. Il s'agit de l'aggravation d'un système élitiste avec désormais trois grades : une minorité pourra accéder à la Hors classe et une minorité encore plus réduite à la Classe exceptionnelle.

« **La différence de salaire net avec les collègues du public s'élève à 50000 euros sur la carrière (cotisations sociales plus importantes).** »

Calendrier annoncé pour la mise en œuvre du PPCR

Il faut le répéter : ce calendrier prévisionnel est soumis aux aléas des changements gouvernementaux. Les grilles de salaire sont revalorisées à la date du 1er janvier 2017. Le reclassement dans les nouvelles grilles est prévu au 1er septembre 2017. Deux étapes de conversion d'une partie des primes (ISOE-ISAE) en salaire sont prévues en 2017 et 2018. Création du 3ème grade (Classe exceptionnelle) : septembre 2017

Il n'y aura plus de notation administrative à partir de cette année 2017...



Retrouvez en ligne, sur www.cgt-ep.org notre dossier complet sur le PPCR...

Quelle évaluation ?

Quatre évaluations, nommées « rendez-vous de carrière », seront organisées pour chaque enseignant-e avec les inspecteurs et les chefs d'établissement. Ces derniers auront un rôle accru dans l'évaluation des enseignants. Le système actuel n'est pas satisfaisant. Mais le pouvoir accru confié aux directions d'établissement n'est pas une bonne nouvelle dans l'enseignement privé, compte tenu des pressions que vivent déjà de nombreux collègues !

Formation initiale : peut mieux faire !

Mis en place à la rentrée 2013, les Masters Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF) sont délivrés à l'issue d'un cursus de deux ans en ESPE (Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education) prévoyant contenus disciplinaires, contenus didactiques et stages en observation puis responsabilités.

Premier problème : les Masters sont effectués pour les enseignants se destinant au privé sous contrat dans des instituts catholiques aux frais d'inscription exorbitants. De plus, on observe de grandes disparités pour le même Master entre différents instituts. C'en est fini de l'égalité face au concours des candidats.

Retrouvez sur notre site internet notre 4 pages « être acteur de sa formation » ainsi que les résultats de l'enquête menée auprès des enseignants et notre interpellation du Ministère.

Deuxième problème : alors que la CGT a fait annuler par le Conseil d'Etat la circulaire obligeant les lauréats du concours du privé sous contrat à effectuer leur 2e année de Master dans un institut privé, le SGENC persiste et prévoit un entretien en sus du préaccord pour vérifier que les stagiaires en M2 dans une ESPE publique "correspondent bien au projet de l'enseignement catholique". Cela au mépris total de la liberté de conscience, du droit pour chacun à choisir son lieu de formation et de la décision prise par la plus haute juridiction française !

La CGT revendique la même formation, dans les mêmes lieux et selon les mêmes modalités pour tous les étudiants se destinant à l'enseignement, dans le privé comme dans le public.

Depuis janvier 2015, le DIF est devenu un CPF (Compte Personnel de Formation) qui peut aller jusqu'à 150 points. Vous pouvez utiliser néanmoins vos points DIF jusqu'en 2017.

Une formation continue qui ne répond pas aux attentes...

La formation continue des enseignants du privé est sous la responsabilité de Formiris, par délégation du Ministère.

Les fonds publics versés (plus de 30 millions par an pour la seule formation continue !) restent insuffisamment dévolus à la formation des personnels. Ainsi, les frais pédagogiques (transport, hébergement) ne sont que rarement remboursés intégralement ; en outre ceux-ci sont versés aux OGEC sans aucune précision quant au mode de calcul.

De plus, les formations parfois « imposées » par les chefs d'établissement, bien qu'intéressantes, ne correspondent pas toujours aux attentes des enseignants en matière pédagogique.

Dans le premier degré, de nombreux directeurs donnent un avis défavorable à une formation demandée au motif que, n'ayant pas lieu le mercredi, elle « désorganiserait » le service !

Le plan de formation doit être présenté au Comité d'Entreprise de l'établissement. C'est trop rarement le cas.

Le Compte Personnel de Formation (sous forme de compte à points) est peu connu des enseignants. Sa mise en œuvre doit faire l'objet d'une demande auprès du rectorat.

La CGT revendique une formation tout au long de la vie qui corresponde à 10% du temps de travail.

La mission de l'enseignant continue de s'exercer dans le cadre maxima hebdomadaire des services actuels :

- Agrégés : 15h
- Certifiés, PLP, AE : 18h
- P.EPS non-agrégés : 20h dont 3h d'AS
- P.EPS agrégés : 17h dont 3h d'AS
- PE : 24h + 108h annualisées
- PE exerçant dans l'enseignement adapté 2nd degré : 21h
- Documentalistes : 36h dont 6h pour les relations avec l'extérieur (1h devant élèves = 2h de service mais dans les faits cela est rarement appliqué, les documentalistes faisant trop souvent de la « garderie ») (circulaire 2015-057)

Nous sommes payés 12 mois, et ne bénéficions légalement que de 5 semaines de congés payés. Contrairement à une idée reçue, notre salaire n'est pas « calculé sur 10 mois et versé sur 12 pour compenser les vacances scolaires ». Les enseignants sont payés durant l'été, au cours duquel ils travaillent bien souvent. Mais oui, le salaire des profs est trop faible, et rien ne le justifie !

PONDERATIONS

Le décret 2014-940 a remplacé "l'heure de 1^{ère} chaire" par une pondération de service de 1,1 pour les enseignants de la voie générale et technologie du lycée enseignant dans le cycle terminal.

Autrement dit, 1 h sera l'équivalent de 1,1 h pour le calcul des maxima hebdomadaires de service. Les professeurs enseignants en lycée professionnel et les PEPS sont exclus du dispositif ! En BTS, la pondération demeure de 1,25 et s'étend aux PLP et agents non-titulaires.

Service dans une autre discipline

L'accord des enseignants pour enseigner dans une autre discipline que celle de leur recrutement est désormais requis.

Service dans deux établissements

Un allègement de service d'une heure pour les professeurs qui enseignent dans deux établissements situés sur deux communes, même limitrophes.

Classes à effectif surchargé

Les maxima de services sont diminués d'une heure pour les professeurs qui ont au moins huit heures d'enseignement dans les classes dont l'effectif est compris entre 36 et 40. Pour les classes dont l'effectif est supérieur à 40, la réduction est de 2h pour 8h d'enseignement.

Les PE sont souvent poussés à assumer une 28e heure de pastorale : celle-ci ne fait pas partie des obligations de service.

Conseils de classe

Les enseignants sont tenus de participer aux conseils de classe. Aucun texte ne fixe de nombre maximum de conseils auxquels nous devons participer. La CGT a demandé au Ministère de se positionner pour limiter la réunionite que subissent de nombreux collègues...

Heure de vie de classe

Le professeur principal a la charge de son organisation. Il n'est en revanche pas tenu de l'animer seul et de façon systématique, comme les chefs d'établissement le font souvent croire.

IMP (Décret n°2015-605)

L'Indemnité pour Mission Particulière (IMP) se substitue aux IFIC ou HSE versées auparavant pour des activités diverses. Cette IMP fixée à 1250 €/an, fractionnable par 1/4, est attribuée à une « mission » (coordination, référent culture, tutorat, etc.) peut concerner tous les enseignants à condition qu'ils exercent au moins un mi-temps dans l'établissement. Son attribution est décidée par le chef d'établissement qui est censé consulter les enseignants au préalable selon des modalités peu précises.

56,2323 €

Valeur du point d'indice au 1er février 2017

Certifiés - PLP - PEPS - Professeurs des écoles

Classe normale :

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaires brut mensuel
1	1 an	383	1 794,75
2	1 an	436	2 043,11
3	2 ans	440	2 061,85
4	2 ans	453	2 122,77
5	2 ans 6 mois	466	2 183,69
6	3 ans	478	2 239,92
7	3 ans	506	2 371,13
8	3 ans 6 mois	542	2 539,83
9	4 ans	578	2 708,52
10	4 ans	620	2 905,34
11	Final	664	3 111,52

Hors-Classe :

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaires brut mensuel
1	2 ans	570	2 671,03
2	2 ans	611	2 863,16
3	2 ans 6 mois	652	3 055,29
4	2 ans 6 mois	705	3 303,65
5	3 ans	751	3 519,20
6	3 ans	793	3 716,02

Attention : les collègues Hors-Classe en 2016 sont reclassés en septembre 2017 dans cette nouvelle grille, à l'échelon inférieur à leur échelon de 2016 (ex : un Certifié Hors-classe échelon 5 sera reclassé à l'échelon 4 au 01/09/2017).

AE - Adjoints d'enseignement

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaires brut mensuel
1	1 an	327	1 532,33
2	1 an	345	1 616,68
3	1 an	366	1 715,09
4	2 ans	382	1 790,06
5	3 ans	400	1 874,41
6	3 ans	423	1 982,19
7	3 ans	442	2 071,22
8	3 ans 6 mois	466	2 183,69
9	3 ans 6 mois	492	2 305,52
10	4 ans 6 mois	521	2 441,42
11	Final	550	2 577,31

Pour calculer le salaire net, il faut retirer environ 18% au salaire brut.

La différence correspond aux cotisations sociales, c'est-à-dire à une partie de notre salaire qui est « socialisée ». C'est pour cette raison que la CGT est opposée à ce que l'on appelle généralement la « baisse des charges ». Il s'agit en réalité d'une baisse de nos salaires !

Agrégés - Classe normale

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaires brut mensuel
1	1 an	443	2 075,91
2	1 an	493	2 310,21
3	2 ans	497	2 328,95
4	2 ans	534	2 502,34
5	2 ans 6 mois	569	2 666,35
6	3 ans	604	2 830,36
7	3 ans	646	3 027,17
8	3 ans 6 mois	695	3 256,79
9	4 ans	745	3 491,09
10	4 ans	791	3 706,65
11	Final	825	3 865,97

Agrégés - Hors-Classe

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaires brut mensuel
1	2 ans	679	3 181,81
2	2 ans	706	3 308,33
3	2 ans	745	3 491,09
4	2 ans	791	3 706,65
5	3 ans	825	3 865,97
Groupe A	A1	885	4 147,13
	A2	920	4 311,14
	A3	967	4 531,39

Attention : reclassement au 1er septembre 2017. L'échelon 1 correspondra à l'indice 745 (échelon 2 à l'indice 791...) à partir de cette date.

Maîtres auxiliaires - MA1 et MA 2

Echelon	Durée dans l'échelon		Indice MA 1	Salaires brut mensuel	Indice MA 2	Salaires brut mensuel
	Choix (20%)	Ancienneté				
1	2 ans 6 mois	3 ans	349	1 635,42	321	1 504,21
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	1 761,95	335	1 569,82
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	1 850,98	351	1 644,79
4	3 ans	4 ans	416	1 949,39	368	1 724,46
5	3 ans	4 ans	439	2 057,16	384	1 799,43
6	3 ans	4 ans	460	2 155,57	395	1 850,98
7	3 ans	4 ans	484	2 268,04	416	1 949,39
8	jusqu'à la fin	jusqu'à la fin	507	2 375,81	447	2 094,65

Les maîtres délégués n'ont aucune amélioration suite au PPCR. Une nouvelle injustice pour ces nombreux collègues déjà précaires et mal rémunérés !

Le SMIC et le salaire des enseignants (début de carrière)

Année	SMIC	MA 2	% du SMIC	Certifié/PLP/PE	% du SMIC
1980	2 317,42 FRF	4 367,73 FRF	188,47 %	4 766,05 FRF	205,66 %
1990	5 156,19 FRF	7 580,86 FRF	147,02 %	8 272,09 FRF	160,43 %
2000	7 101,38 FRF	8 856,04 FRF	124,71 %	9 663,66 FRF	136,08 %
2017	1 480,00 €	1 504,21 €	101,64 %	1 794,75 €	121,27 %

Nos revendications :

- le passage du SMIC à 1700 euros net et sa répercussion à tous les niveaux de la grille,
- un salaire d'entrée dans le métier d'enseignant équivalant à deux fois le SMIC,
- une amplitude de 1 à 2 entre le traitement de début de carrière et le dernier salaire,
- La fusion des grilles dans une grille indiciaire unique.

On compare ?

En Europe le salaire d'un enseignant français en début de carrière se situe juste devant l'Estonie, la Hongrie, la Pologne et les républiques Tchèque et Slovaque. Tous les autres enseignants européens sont mieux rémunérés que nous !

Calcul du traitement brut mensuel :

(Indice x Valeur du point) / 12

ISOE part fixe (pour tous) : **1206,36 € - 100,53 €/mois**

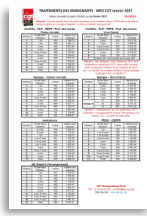
ISO modulable : (Professeur principal)

1 - 6e, 5e, 4e collège & LP **1 238,40 € - 103,20 €/mois**

2 - 3e collège & LP, Seconde de Lycée, Bac pro 3 ans **1 417,32 € - 118,11 €/mois**

3 - 1re, Tale Lycée, autres LP **900,84 € - 75,07 €/mois**

Retrouvez en ligne, sur www.cgt-ep.org, l'ensemble des grilles de salaire réactualisées à chaque évolution des indices ou de la valeur du point...



Quelle retraite, aujourd'hui... et demain ?

Notre système de retraite est complexe, puisqu'il cherche à harmoniser (malheureusement par le bas) la situation de nos collègues fonctionnaires et nos retraites basées sur le régime général. Le mode de calcul actuel permet globalement d'obtenir un taux de remplacement pouvant avoisiner les 75% pour des carrières complètes et des personnels n'ayant pas subi la précarité et des échelles de salaires indécentes (MA ou AE par exemple).

Les maîtres de l'enseignement privé ne sont pas fonctionnaires. Ils ne bénéficient pas du même régime de pension que leurs collègues du public, même si les alignements successifs des pensions du public vont conduire à l'horizon 2030 à l'égalisation de nos retraites **vers le bas**.

Au 1er janvier 2017, la bascule à l'IRCANTEC pour les nouveaux enseignants entraîne des différences de traitements considérables entre collègues d'un même établissement. La menace est lourde de voir baisser le montant des retraites, favorisant le recours à un système individuel de retraite par capitalisation pour nos futurs collègues...

Jusqu'à 2017 pour tous les enseignants	A partir de 2017 pour les nouveaux enseignants
Régime de base plafonné (lié au salaire moyen des 25 meilleures années, à la durée d'assurance et au nombre de trimestres validés - 166 trimestres pour une retraite complète si vous êtes né(e) après 1955)	
+ Arrco (retraite complémentaire)	Ircantec - Tranche A
+ Agirc retraite des cadres (possible grâce à la Garantie Minimale de Points dont nous bénéficions)	Ircantec - Tranche B, inexistante pour le salaire moyen d'un enseignant.
Régime additionnel (RAEP) : 8% maximum, mais 4% concrètement pour les enseignants qui partent en retraite actuellement car les services avant 2005 sont pondérés à 2%.	Notre analyse nous fait clairement craindre la disparition du RAEP en cas de bascule à l'Ircantec. Ce régime additionnel n'existe pour aucun agent de ce régime.

La CGT revendique le droit à une retraite dès l'âge de 60 ans et les moyens de vivre dignement avec un **taux de remplacement d'au moins 75%**. La retraite doit être indexée sur les salaires.

Au final, ce seront des salaires nets un peu meilleurs (60 € par mois) pour les nouveaux collègues mais des retraites nettement inférieures (200 €) et un risque lourd sur le financement de notre prévoyance...

Sur notre site, vous pouvez retrouver toutes les informations sur la retraite et son calcul. Vous pouvez aussi nous demander une simulation « experte » par mail : retraite@cgt-ep.org. Pensez à récupérer vos relevés de carrière sur le site de la CNAV ou de la MSA.

Le droit à CONGÉS des enseignants

Enseignants sous contrat définitif ou provisoire	ETAT	Enseignants en CDI ou CDD (suppléants ou DA)	ETAT
Maladie ordinaire	3 mois Plein Traitement (PT) puis 9 mois à ½ Traitement 0 jour de carence	Maladie ordinaire	Selon l'ancienneté : de 0 à 3 mois à PT, puis de 0 à 3 mois à ½ T
Longue maladie	1 an PT puis 2 ans ½ T	Grave maladie	1 an à PT puis 2 ans à ½ T
Maternité	16 à 26 semaines PT (même si Temps partiel auparavant)	Maternité	16 à 26 semaines PT (même si Temps partiel auparavant)
Longue durée	2 ans PT puis 3ans à ½ T	Tous les congés des DA ou des suppléants sont octroyés dans la limite de la date de leur fin de contrat	
Temps partiel thérapeutique	PT (6 mois renouvelable une fois)	Pour Tous : Autorisations d'absence (plein traitement)	
Allègement de service	PT (préconisé par médecin de prévention)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ de droit : concours (2 jours ouvrables avant la 1ère épreuve + durée du concours)... ➤ facultatives (accord donné par l'administration) : <ul style="list-style-type: none"> - décès ou maladie très graves des parents/enfants (3 jours+48h de trajet) ; - mariage/PACS (5 jours+48h de trajet) ; - enfant malade de moins de 16 ans (nombre de 1/2 journées travaillées dans la semaine+1 j par année civile) 	
Congé parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, non rémunéré (poste protégé pendant fin d'année scolaire et année suivante)		
Formation professionnelle :	3 ans sur la carrière dont 1 an à 85% du salaire (plafonné à l'indice 543)		

La PRÉVOYANCE des enseignants

(obligatoire dans tous les établissements) :

- complète le salaire en cas de maladie, de grave maladie, de congé de longue maladie ou de longue durée (jusqu'à 95 % du net),
- assure un capital décès pour le bénéficiaire (3 ans de salaire) et pour chaque enfant (1,5 an de salaire).

Nouveau : depuis le 1^{er} janvier 2012, la CGT, avec l'intersyndicale, a obtenu :

- Le temps partiel pour « raisons de santé » ou handicap : complément à 100% du salaire, sans questionnaire de santé, sur préconisation d'un médecin expert non désigné par l'assureur,
- Le fonds social qui apporte une **aide exceptionnelle** (difficultés liées à un décès, une maladie, une invalidité, un handicap, un accident, des frais médicaux... pour l'enseignant ou sa famille),

D'autres congés existent : congé pour raisons familiales (élever un enfant de moins de 8 ans, soins conjoint, enfant, ascendant...), suivi de conjoint, convenance personnelle, création d'entreprise, temps partiel pour raisons familiales...
Voir sur notre site internet

- Une prestation assurant 92% du salaire net en cas de congé maternité d'une DA même au-delà de la date de fin de contrat.

Cotisation prévoyance :

- Etablissements (0,43%)
- Enseignants (0,2% précomptés sur bulletin de paye).

Besoin d'infos ?

prevoyance@cgt-ep.org



Précaires : statut de l'injustice !

La CGT Enseignement Privé ne peut pas se satisfaire d'une situation où près d'un collègue sur 5 est précaire. Cette situation est issue de la volonté du gouvernement comme de l'enseignement catholique de conserver un volant d'enseignants malléables, flexibles... et peu coûteux !

Aujourd'hui, seuls les concours ou examens

(internes, externes, réservés) permettent de sortir de cette précarité. L'obtention du CDI au bout de 6 ans d'ancienneté est un miroir aux alouettes : s'il rend moins instable le statut du maître en CDD, il ne garantit pas son emploi, encore moins son poste dans l'établissement, ni son temps complet et n'entraîne pas une amélioration du salaire !

En 2015, les enseignants précaires dans l'enseignement privé sous contrat avec l'Etat représentaient plus de 10 % des effectifs enseignants dans le 1er degré et près de 18 % dans le second degré, soit au total plus de 21 000 collègues. Pour rappel, ils étaient environ 18 000 en 2013 !

Le CDI pour qui ?

Depuis le 13 mars 2012, pour le maître délégué (également appelé DA ou DR) :

- s'il réunit 6 ans d'enseignement, quel que soit le nombre d'heures (public et privé confondus).
- et que les interruptions entre deux CDD ne dépassent pas 4 mois (quel que soit le nombre de CDD dans l'année).

Concours réservés (PC et P.EPS) ou examen professionnel (PLP et PE)

Ces concours ou examens sont ouverts **exclusivement** aux maîtres délégués en poste entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 en CDD ou en CDI (les "contractuels" en sont exclus !) et réunissant 4 ans de services dont :

- au moins 1 an dans le privé sous contrat,
- au moins 2 ans entre le 31 mars 2007 et le 31 mars 2011 (les périodes exercées à mi-temps ou plus comptent comme des périodes à temps complet, celles exercées à moins d'un mi-temps comptent comme $\frac{3}{4}$ d'un temps complet).

Des temps incomplets imposés qui engendrent encore plus de précarité

Les collègues sont très souvent sur des contrats à temps incomplets imposés. Parfois même complétés en « heures supplémentaires ». Un comble ! La rémunération réduite qui en découle accroît d'autant leur précarité.

Une précarisation accrue des femmes

En grande majorité, ces personnels précaires sont des femmes. Cela renvoie également à la question de l'égalité salariale. Lutter contre la précarité dans le public comme dans le privé, c'est aussi lutter pour l'égalité salariale Femmes/Hommes, pour des carrières identiques, pour des pensions de retraites plus décentes...

Professionnels cherchent vrai statut !

De nombreux enseignants travaillent dans des IME ou des ITEP, établissements du 1er degré, souvent sous contrat simple. Vous trouverez ci-dessous les principaux éléments du statut de ces personnels, ainsi que les revendications de la CGT...

Maître avec concours	Maître sans concours
Dans les deux cas, la nomination du maître est conditionnée à l'accord du chef d'établissement	
Pour les maîtres agréés par l'Etat : l'employeur reste l'organisme de gestion de l'établissement, mais la rémunération est versée par l'Etat.	Pour les maîtres suppléants : l'employeur est l'organisme de gestion. Le maître est rémunéré par l'Etat mais le contrat est renouvelable chaque année scolaire !
Dans les deux cas, les maîtres relèvent du Droit Privé	
La carrière est de la responsabilité de l'Etat mais la situation juridique des maîtres est définie par la Convention Collective dont relève l'établissement. Le chef d'établissement peut licencier ou muter d'office un maître dans un autre établissement de l'association ! CDI possible avec l'établissement. Les enseignants des IME-ITEP bénéficient des indemnités des enseignants du 1er degré. Les enseignants peuvent participer au mouvement des maîtres du 1 ^{er} degré privé.	Votre carrière est de la responsabilité du chef d'établissement. Pas d'accès au CDI des maîtres délégués. CDI possible avec l'établissement. Le chef d'établissement peut vous muter d'office dans un autre établissement de l'association. Pas d'accès à l'échelle de rémunération des certifiés/PE. Accès à une grille de rémunération des maîtres auxiliaires (MA2). Les enseignants des IME-ITEP bénéficient des indemnités des enseignants du 1er degré. Ils sont affiliés au régime général de la sécurité sociale (et pas au Régime Spécial des Fonctionnaires).
L'établissement finance une garantie « prévoyance », dont les maîtres paient une partie (0,2% du salaire), pour compléter les revenus en cas de longue maladie, décès....	

La CGT Revendique :

- La disparition du contrat simple des établissements et un statut unique pour tous les enseignants du Privé,
- La création d'un **corps de titulaires remplaçants** géré par les inspections académiques,
- Le paiement des titulaires sur **leur échelle de rémunération** même lorsqu'ils sont placés sur des suppléances,
- La prise en compte de toutes les périodes de suppléance et de surveillance (dans l'enseignement public ou privé) pour le **reclassement**,
- La prise en compte de la spécificité du travail : attribution d'un régime indemnitaire spécifique comme les enseignants exerçant dans les écoles des réseaux d'éducation prioritaire.

La CGT a mis en place un groupe national spécifique IME-ITEP. Rejoignez-nous. Contactez-nous :

ime-itep@cgt-ep.org

Suppléants...

Le sort réservé aux suppléants des écoles sous contrat simple, des IME ou ITEP est indigne. Ces collègues sont très mal payés, mais n'ont surtout aucune perspective de carrière en dehors des concours et un accès aux formations réduit. C'est un scandale et il faut améliorer ces situations. Vite !

« Non seulement nous ne sommes pas fonctionnaires, mais en plus, nous sommes des "sous profs"... »

Il faut que j'y pense !



Dès la rentrée...

Pensez à vérifier et à signer le PV d'installation (pour les maîtres délégués) ou le VS (ventilation de service) pour les titulaires.

Les inscriptions au PAF (public) et aux formations Formiris sont à faire rapidement.

Concours...

Les inscriptions aux concours se déroulent généralement entre mi-septembre et mi-octobre (dates à jour sur notre site), pour des épreuves entre janvier et avril selon les catégories de concours. Pensez à demander une autorisation d'absence, en théorie de 2 jours ouvrables avant la première épreuve + durée du concours, mais en pratique modulable par l'enseignant (ex : 1 jour avant l'écrit+1 jour avant l'oral).

Les enseignants lauréats de concours et qui n'ont pas enseigné plus de 3 mois au préalable bénéficient d'une prime d'entrée dans le métier de 1500 euros, versée en 2 fois (décembre et avril), à l'issue de leur année de stage. Cette condition limitative des 3 mois exclut de fait un grand nombre de collègues, et notamment tous les lauréats du concours interne !

Dotation horaire...

En février, chaque établissement reçoit la DHG (Dotation Horaire Globale) à partir de laquelle s'établira le TRM (Tableau de Répartition des Moyens). C'est ce qui conditionne le nombre d'heures disponibles pour les collègues. C'est là aussi que se décide la ventilation des IMP (voir p.9)

Parlez-en dans l'établissement ou obtenez des infos via nos représentants...

Hors classe...

Pensez à déposer votre dossier d'accès à la Hors-Classe. Contactez votre académie

Mars... avril... mai...

Début du mouvement de l'emploi, n'oubliez pas de contacter un représentant CGT(CAE/CDE/CCM).

Vœux de mutations sur serveur académique.

Demande de mutation auprès du Rectorat. Procédure obligatoire pour muter.

Indemnité de Sujétion Spéciale (ISS)...

Le paiement des CCF a été remplacé par une indemnité annuelle de 400€ à partir de la rentrée 2016-2017, versée en fractions mensuelles uniquement aux enseignants qui enseignent au moins 6h en 1ère ou Terminale Bac Pro, ou en CAP. L'ISS est également versée aux profs d'EPS qui enseignent au moins 6h en 1ère et Tale du Lycée général ou technologique.

Laïcité : la CGT défend la liberté de conscience pour tous les salariés

Alors que la laïcité est de plus en plus instrumentalisée dans le débat public, et notamment pour stigmatiser les musulmans, nous continuons à défendre la laïcité qui :

- assure à chacun la liberté de croire ou de ne pas croire et de vivre ses croyances comme bon lui semble ;
- protège la jeunesse dans le cadre scolaire de tout prosélytisme religieux, y compris dans l'enseignement privé sous-contrat où la pastorale ne peut être suivie qu'au volontariat ;
- séparerait réellement les religions et l'Etat, notamment sur la question du financement.

Sur toutes ces questions... il y a du travail !

Pour nous, les libertés ne peuvent pas se partager : on ne peut pas défendre la laïcité sans combattre en même temps le racisme et sans défendre aussi les droits des femmes menacés par tous les intégrismes.

C'est pour cela que la laïcité que nous portons est indissociable d'une perspective d'émancipation humaine. C'est pour cela

Les établissements sous contrat d'association avec l'Etat doivent garantir que l'enseignement dispensé est laïque et que la liberté de conscience est assurée. C'est la contrepartie du financement par l'Etat. Constat : les rectorats préfèrent bien souvent regarder ailleurs... C'est par l'action syndicale qu'on peut les obliger à faire respecter nos droits et la loi !

aussi que nous revendiquons l'unification d'un seul grand service public d'Education, laïque et gratuit, avec fonctionnarisation de tous les personnels de l'enseignement privé.

Résister aux abus...

Pas facile, quand dans les écoles primaires, il est coutumier d'imposer aux professeurs une 28^{ème} heure consacrée à la catéchèse, alors que cela ne devrait reposer que sur du volontariat.

Pas facile non plus, quand dans les établissements, la pression s'exerce, d'abord amicale, puis franchement plus poussée, pour participer aux cérémonies, aux voyages-pèlerinages...

Pas facile quand, dans le mélange des genres, les journées pédagogiques deviennent des journées de réflexion sur la pastorale et le caractère confessionnel du projet d'établissement...

Face à toutes ces situations, on est souvent démuné... mais on peut se regrouper, se syndiquer pour faire respecter sa liberté !





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE



Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de 100 sites en région, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.

**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE LA MONDIALE GROUPE, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille
Credit photo : Photos : Le Square (France, Demassio)

19 - Contacts

Vos contacts en région :

AIX-MARSEILLE
Laurent **ROI** ☎ 07-61-88-47-42
academie.aix-marseille@cgt-ep.org

AMIENS
Alain **LAMBLIN** ☎ 06-22-66-58-96
academie.amiens@cgt-ep.org

BESANCON
M-Pierre **GONTARD** ☎ 03-87-32-30-43
academie.besancon@cgt-ep.org

BORDEAUX
François **MINVIELLE** ☎ 06-08-75-22-44
academie.bordeaux@cgt-ep.org

CAEN
Serge **VALLET** ☎ 06-06-48-61-85
academie.caen@cgt-ep.org

CLERMONT-FERRAND
Collectif régional ☎ 01-42-26-55-20
academie.clermont@cgt-ep.org

CRETEIL
Laurent **FASSOT** ☎ 06-18-71-47-58
academie.creteil@cgt-ep.org

DIJON
Chantal **STOIKOVITCH** ☎ 06-70-10-66-83
academie.dijon@cgt-ep.org

GRENOBLE
Eugénio **MARTINEZ** ☎ 04-50-75-25-02
Nathalie **FABIANO** ☎ 06-89-91-66-19
academie.grenoble@cgt-ep.org

LIMOGES
Collectif régional ☎ 06-30-08-66-09
academie.limoges@cgt-ep.org

LILLE
David **BONEL** ☎ 07-82-99-99-63
academie.lille@cgt-ep.org

LYON
Béatrice **LABROSSE** ☎ 06-64-05-50-24
academie.lyon@cgt-ep.org

MONTPELLIER
Stéphane **BARTHES** ☎ 06-64-47-78-18
academie.montpellier@cgt-ep.org

NANCY-METZ
M-Pierre **GONTARD** ☎ 03-87-32-30-43
academie.nancy-metz@cgt-ep.org

SNEIP - CGT enseignement privé
Case 544 - 263 rue de Paris
93515 Montreuil CEDEX
☎ 01-42-26-55-20
Mél : contact@cgt-ep.org



NANTES
Stéphane **CATALANO** ☎ 06-75-33-01-17
William **GALLERAND** ☎ 07-86-29-82-94
academie.nantes@cgt-ep.org

NICE
Collectif régional ☎ 06-62-00-52-93
academie.nice@cgt-ep.org

ORLEANS-TOURS
Frédéric **SANSEIGNE** ☎ 06-42-43-29-66
academie.orleans-tours@cgt-ep.org

PARIS
Corine **SAGLIET** ☎ 01-44-84-51-27
academie.paris@cgt-ep.org

POITIERS
Alexandre **ROBUCHON** ☎ 06-30-08-66-09
academie.poitiers@cgt-ep.org

REIMS
Laurent **LAMBOT** ☎ 06-07-17-87-83
Laurence **ETEVEZ** ☎ 06-12-37-68-53
academie.reims@cgt-ep.org

RENNES
Gael **BONNEC** et Pascale **PICOL**
☎ 06-82-20-66-98 ☎ 06-85-26-46-36
academie.rennes@cgt-ep.org

ROUEN
Eric **JOUEN** ☎ 06-61-99-64-88
academie.rouen@cgt-ep.org

STRASBOURG
M-Pierre **GONTARD** ☎ 03-87-32-30-43
academie.strasbourg@cgt-ep.org

TOULOUSE
Gilles **BIRIOUKOFF** ☎ 06-16-35-49-19
academie.toulouse@cgt-ep.org

VERSAILLES
Grazia **COELES** ☎ 06-50-11-65-67
Marie **GODLEWSKI** ☎ 06-99-38-88-84
academie.versailles@cgt-ep.org

DOM-TOM
Collectif ☎ 01-42-26-55-20
domtom@cgt-ep.org

Personnels OGEC :

Laurent **LAMBOT**
☎ 06-07-17-87-83

Céline **DEL AGUILA**
☎ 06-75-55-26-25
personnelogec@cgt-ep.org

Agricole :

Damien **SMAGGHE**
☎ 06-08-18-69-87
Christophe **ANGOMARD**
☎ 06-83-44-48-69
agricole@cgt-ep.org

IME-ITEP Ens. spécialisé :

Stéphane **BARTHES**
☎ 06-64-47-78-18
ime-itep@cgt-ep.org

Retrouvez l'intégralité
de nos coordonnées
ainsi que nos
responsables par
secteurs (1er degré,
2nd degré, Agricole,
Ogec...) sur notre
site internet

www.cgt-ep.org



Choisir la CGT !

72% des français jugent la CGT « combative ». La CGT est la 1ère organisation syndicale au niveau national et interprofessionnel, avec plus de 30% de représentativité, devant la CFDT, FO et la CFTC.

Une histoire riche de conquêtes sociales : la CGT est à l'initiative de notre système de protection sociale, des régimes de retraite par répartition, des congés payés... mais a également contribué à développer la solidarité intergénérationnelle, les centres de vacances pour tous, l'activité physique comme facteur d'émancipation...

La CGT porte des valeurs humanistes, le refus de la xénophobie et du racisme, de l'homophobie, une recherche de l'égalité entre les citoyens, entre les sexes, contre toutes les discriminations... Dans l'enseignement privé, la CGT défend la laïcité et la liberté de conscience de tous les personnels...

La CGT Enseignement privé, c'est aussi :

- **des interlocuteurs** par académies et par champ (agricole, premier et second degrés, personnel OGE),
- une **lettre électronique** plusieurs fois par mois pour vous fournir des informations ciblées en lien direct avec l'actualité de votre profession,
- un **journal** papier environ 5 fois par an pour faire un bilan sur les différents champs professionnels,
- un **site internet** complet : actualité, fiches pratiques, renseignements sur vos droits...
- une permanence téléphonique quotidienne :
01.42.26.55.20

Retrouvez-nous sur internet :
www.cgt-ep.org

ou sur Facebook :
www.facebook.com/cgt.enseignementprive

