



Syndical National de l'Enseignement Initial Privé
CGT Enseignement Privé



www.cgt-ep.org

Guide Agricole 2020

. Droit privé

. Obligations de service

. Droits sociaux

. Statut, carrière

. Salaire, retraite

. Carrière

Offensif

Efficace

Solidaire

SNEIP - CGT Enseignement Privé - 263 rue de Paris - Case 544 - 93515 Montreuil cx
Tél. 01 42 26 55 20 - Courriel : agricole@cgt-ep.org - Site : www.cgt-ep.org

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

La CGT...

...c'est plus de 700 000 adhérents dans tous les corps de métiers. C'est également plus de 800 établissements agricoles (public, privé, MFR confondus) et près de 20 000 enseignants-es

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.

L'enseignement agricole sert trop souvent de laboratoire à ces réformes qui font perdre sens à notre métier.

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

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...



Offensifs, efficaces, solidaires !

Ci-dessous, une partie des délégués au congrès de la CGT Enseignement Privé de mai 2019. Des enseignants ou personnels de droit privé, 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 CGT est un syndicat interprofessionnel qui défend les intérêts des travailleurs depuis 1895. La CGT est le syndicat le plus près du terrain 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'Education, 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, agricole ou Education Nationale. C'est **votre** syndicat, que vous soyez enseignants ou personnels de droit privé.

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 instances (CSE), aux Négociations Annuelles Obligatoires qui (Salaires, conditions de travail, emplois du temps...), à la conclusion d'accords d'entreprise
- **Au niveau régional** : en défendant dans les instances régionales de l'emploi et au niveau des CNEAP en région
- **Au niveau national** : en rencontrant régulièrement les Ministères ou les instances de l'enseignement privé et en étant **élu au CCM**.

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



Commission paritaire et convention collective

Suite à la volonté du Ministère du travail de réduire le nombre de branches professionnelles, les représentants du CNEAP et du GOFPA (convention collective des établissements UNREP) ont, dès 2018, émis le projet de regrouper leurs deux champs conventionnels. Cette démarche a reçu l'accord unanime de toutes les organisations syndicales dont la CGT et a été entérinée le 10 juillet 2018.

Quelle conséquence pour les salariés ?



Rien dans un délai maximum de 5 ans où les signataires de l'accord du 10/06/2018 s'engagent à négocier un nouvel accord d'harmonisation pour aboutir à un texte d'une convention unique. En attendant la signature d'un tel accord, la « *convention collective nationale des personnels des établissements agricoles privés* » est l'empilement des deux conventions existantes. Ainsi, aucun changement conventionnel pour les salariés : chacun continue à être régi par sa convention d'origine. Cette application vaut également pour les accords de branches en vigueur dans chacun des deux organismes. Par contre les nouveaux contrats (dans 4 ans) seront directement impactés.

Aujourd'hui, les ordonnances travail permettent qu'un accord d'entreprise plus défavorable supplée une modalité de la convention collective. La CGT s'est largement opposée à ces mesures.. Et la branche reste impérative sur certains sujets...

Qu'en est-il des commissions paritaires ?



Les partenaires ont convenu de mettre en place une seule CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation). Comme la CGT et la CGC ont porté un recours contre les arrêtés de représentativité, la **CCPNI ne se réunit plus depuis quelques mois**. La CGT a souhaité que l'ensemble des organisations syndicales considérées comme non représentatives mais présentes dans les établissements puissent siéger au titre d'invité à la commission paritaire. Les organisations patronales y étaient favorables mais des organisations syndicales - notamment la CFDT - s'y sont formellement opposées.

Mobilité pour les personnels de droit privé

En région, la CGT a demandé au CNEAP qu'une commission de l'emploi soit mise en place afin de favoriser les mobilités des salariés entre les établissements privés. Nous n'avons pas été entendus, ni suivis sur cette proposition. Si un salarié souhaite changer d'établissement, il peut aller consulter les offres d'emploi sur le site du CNEAP.



La CGT est présente au plus près des salariés et continue à défendre leurs droits et à les accompagner dans l'application de la convention collective.

N'hésitez pas à nous contacter !

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 !



La formation est essentielle au métier d'enseignant mais est bien mise à mal par des dispositions souvent contradictoires :

Le plan de développement des compétences (ex plan de formation) est réservé aux personnels de droit privé mais intègre bien souvent des agents publics. Son financement est fragilisé par la loi Avenir Professionnel et la mise en place des Opérateurs de Compétences (OPCO).

La formation continue déléguée et financée par l'Etat aux organismes de formations des fédérations : Institut de Formation de l'Enseignement Agricole Privé (IFEAP) et UNREP sur lesquelles les agents ont fort peu d'impact

Ces organismes proposent des catalogues de formations dites de perfectionnement ou qualifiante et aussi la formation des lauréats aux concours internes

Ils proposent aussi des *formations maisons* sans grande concertation avec les représentants des agents

Les formations aux concours externes sont plus ou moins suivies avec celles des lauréats du public à l'ENSFEA de Toulouse

Le Congé de Formation Professionnelle (ex CIF), géré en direct par le Ministère et dont le nombre est fort limité ; il est d'une durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière dont un an rémunéré sous forme d'indemnité

Le Compte Personnel d'Activité (ex DIF-CPF !) enfin appliqué aux agents du ministère de l'agriculture et déjà dévoyé. S'il permet bien d'acquérir 150 h de droits individuels, sa mise en place pratique échappe fortement à l'agent. En effet ce dispositif peut venir compléter, excusez du peu, la formation continue, la formation de préparation aux examens ou concours administratifs, la réalisation d'un bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le congé de formation professionnelle. Au final, il ne pourra pas servir à ce que l'agent souhaite réellement.

Mais surtout la règle est que les frais dits annexes au CPF notamment les frais de transports, d'hébergement ou de repas occasionnelles pour les actions de formation CPF ne sont pas pris en charge par l'administration. Mais l'agent peut demander soit à l'IFEAP soit à son établissement !



La CGT demande des droits équivalents entre les agents du privé et du public, les mêmes formations de qualification ou pour les lauréats de concours et l'accès aux formations du public.

6- Obligations de service

Heures contrat	18,0	x 36 =	648,0 heures / année
Heures supplémentaires	0,0	x 36 =	0,0 heures / année
Service total			648,0 heures / année

Exemple

Ensemble d'élèves	Classe	Nb d'élèves	Module – Discipline	Heures/année enseignant	Equivalent heures théoriques (*)	Prise en compte pour (**)
4/3 CAP 2 ^{nde} Pro Bac Pro Bac techno BTS				32 ou 34 sem. 30 sem. 31 sem. 29,5 sem. 33 sem. 31 sem.	Coeff. 1 (Face à face et pluri) Coeff. 0.5 (SCA, coordination)	1C; Exclu 1C; Maj; Min; Pond; Exclu Pond;

Nb heures années = horaire élèves x Nb semaines

Le nombre de semaines par formation doit respecter les référentiels avec semaines à thème et blanches

TOTAL (1) attributions horaires Face à Face

601,0	601,0
-------	-------

AUTRES ACTIVITES

(coordination 0,5 h / classe CCF, 1,5 en BTS)

36,0	18,0
------	------

SCA ATTRIBUE

SCA suivi de stage
SCA Concertation
SCA Autres (à préciser)

40,0	20,0
------	------

50,0	25,0
------	------

40,0	20,0
------	------

TOTAL SCA ATTRIBUE

130,0	65,0
-------	------

166,0	83,0
--------------	-------------

TOTAL (2) = Total autres activités + Total SCA attribué

Heure de première chaire
Majoration de service
Minoration de service

0,0	0,0
-----	-----

-36,0	-36,0
-------	-------

0,0	0,0
-----	-----

-36,0	-36,0
--------------	--------------

731,0	648,0
--------------	--------------

TOTAL (3)

TOTAL GENERAL (1) + (2) + (3)



L'article 29 du décret 89-406 modifié qui régit nos obligations de service prévoit une **annualisation** qui est **inacceptable** (+12,5% de service à -25% de service sur 4 semaines en moyenne). Nos obligations de service doivent être alignées avec celles du public (18h hebdomadaire dont SCA).

Le Ministère doit respecter ses propres textes réglementaires : nombre de semaines de formation défini par filières, périodes d'examen (semaines blanches), respect des dédoublements à 19 ou 27 élèves...



Les modifications d'emploi du temps se doivent de respecter un délai de prévenance de 15 jours (il est de 7 au minimum dans la convention pour les personnels de droit privé)

Respect strict des référentiels et accompagnement éducatif



1C s'affiche pour un groupe d'élèves 1ère, tem, BTS

Exclu 1C quand un cours est donné deux fois dans la même classe

Maj groupe de moins de 20 élèves (sur 288 h au total)

Min groupe de plus de 35 élèves (sur 288 h au total)

Pond s'affiche pour les groupes de BTS avec un coefficient de 1.25

Exclu pond en dédoublement

Les équivalents heures théoriques sont coefficientées 0.5 pour le SCA

Autres activités notamment la coordination

Le suivi de stage - largement sous affecté - comprend recherche, suivi, rapport, oral..

La concertation est au minimum de 18 h pour un temps plein


Le Autres doit être précisé

Heure 1^{ère} chaire : le service est diminué d'une heure (36 h année) si l'enseignant exerce au-moins 6 h en 1C.

Minoration de 36 h pour les enseignants qui ont au moins huit heures d'enseignement dans les classes dont l'effectif est compris entre 36 et 40.

Majoration de 36 h d'une heure pour ceux qui ont au moins huit heures d'enseignement dans des classes de moins de 20 élèves

Le total général (colonne de droite) doit correspondre au service total en entête



Les heures correspondant à la présence des élèves en stage doivent être affectées en SCA (Suivi Concertation Autres activités) comme prévu par les arrêtés de diplômes.

Conseils de classe

Les enseignants ne sont pas tenus de participer à plus de 6 conseils de classe par trimestre.

C'est la note de service 2010 -2063 qui limite également la participation aux autres instances de l'établissement

Service dans une autre discipline

Les enseignants peuvent avoir deux disciplines au contrat mais un changement de discipline doit être validé par une inspection et une annexe au contrat

Service dans deux établissements

L'allègement de service d'une heure prévu à l'EN ou dans le public ne l'est pas pour nous ! Par contre une note prévoit la prise en charge des frais de déplacements

En application du protocole les HSA sont limitées à 2h pour les temps incomplets et les absences doivent être assurées par la prise en charge par les budgets régionaux en article 44 conjoncturel

Enseignants, quel statut ?

Les maîtres des établissements privés sous contrat d'association (article 4 de la loi Rocard) 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 à temps complet.



La CGT-Enseignement Privé revendique la fonctionnarisation sur place de tous les personnels et demande :

- ➔ L'égalisation des salaires nets et des pensions, la disparition de la catégorie III
- ➔ L'instauration d'un concours unique de recrutement, public-privé et commun avec l'Education Nationale
- ➔ L'intégration dans le public de tous les maîtres en perte horaire s'ils le souhaitent
- ➔ Des passerelles réelles entre établissements publics et privés, MEN ou agricole.

Pour un véritable mouvement de l'emploi...

Le mouvement de l'emploi de l'enseignement privé agricole est très particulier, puisqu'il est quasi-inexistant !

- Les employeurs déclarent des postes incomplets au mouvement (de l'ordre de 13 heures en moyenne).
- Les blocs horaires qui permettraient des ajustements locaux — comme à l'Education Nationale — ne sont pas déclarés.
- Les passerelles vers l'Education Nationale sont un leurre si on harmonise pas calendriers et disciplines et si **on perd sa priorité d'emploi** en cas de perte d'emploi.
- Les commissions régionales ne disposent pas d'un pouvoir de contrôle réel.

Le Ministère attribue une dotation globale horaire inférieure aux calculs des besoins effectués par ses propres services. **Il manque aujourd'hui, et le ministère le reconnaît lui-même, au moins 15% de dotation (500 postes) et les modifications de seuil décidées en juin 2019 contre l'avis unanime des organisations syndicales ne rattrapera qu'à la marge ce déficit.**



Pour la CGT Enseignement Privé, la mise en place d'un mouvement réel est indispensable. Les déclarations de postes vacants doivent être vérifiées et les passerelles doivent intégrer les agents de catégorie 3

Les arnaques du P.P.C.R

Alors que certains syndicats avaient apporté leur soutien à cette revalorisation minimale des salaires, la CGT avait fait le choix de dénoncer notamment :

- La faiblesse des augmentations ;
- Le fait que les gouvernements suivants ne seraient pas tenus d'appliquer ce plan pluriannuel.

Non seulement, le gouvernement a repoussé l'application des revalorisations, mais il a réintroduit le gel des salaires et le jour de carence. Plus que jamais, la question des augmentations est une urgente nécessité.

400 € pour tous !

Que ce soit pour les accélérations de carrière des 6^{ème} et 8^{ème} échelons, ou pour l'accès à la Hors Classe, ce sera à chaque fois 30% de ceux qui auront été inspectés.

70% d'entre nous seront exclus de ces promotions et finiront leur carrière au 11^{ème} échelon de la classe normale.

« **La différence de salaire net avec les collègues du public s'élève à 50 000 euros sur la carrière** »
(cotisations sociales plus importantes)

Calendrier des inspections

Chaque enseignant sera inspecté 3 fois dans sa carrière.

- 1^{ère} : 6^{ème} échelon, 2 ans d'ancienneté
- 2^{ème} : 8^{ème} échelon, entre 1,5 et 2,5 ans d'ancienneté
- 3^{ème} : 9^{ème} échelon, 2 ans d'ancienneté

Exceptionnellement une 4^{ème} inspection aura lieu pour l'extrême minorité qui pourra prétendre à la classe exceptionnelle.

Le « résultat » (promotion ou pas) sera annoncé au début de l'année scolaire suivante.



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

Evolution de carrière ?

Pour la CGT, l'évaluation doit porter sur les métiers d'enseignant et de documentaliste et pas sur des critères de management, de communication et d'implication dans les projets du chef d'établissement.

Les chefs d'établissement ne doivent pas participer à l'évaluation des agents de droit public que nous sommes, car ils relèvent d'une autorité privée : l'enseignement catholique.

- OUI** à une évaluation formative !
- OUI** à une évaluation collégiale !
- NON** à une inspection qui sanctionne ou qui récompense !
- NON** à un avancement inégalitaire !
- OUI** au progrès pour tous !



Une évaluation arbitraire

Après information de l'enseignant (normalement un mois minimum avant), un inspecteur assiste à un cours d'une heure. Une grille avec 11 items, dont certains très éloignés de la pédagogie, sont remplis avec des croix par l'inspecteur et le chef d'établissement. Ils doivent rédiger aussi un court commentaire et assurer chacun un entretien différent avec l'enseignant. Pour mesurer l'arbitraire du système, vous pouvez consulter la grille et notre commentaire sur notre site. Pour tout recours et explications, contactez-nous !

Catégories 2 et 4 : certifiés et PLP

Classe normale

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire 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	Salaire 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

Pour les grilles **classe exceptionnelle**, voir sur notre site

Calcul du traitement brut mensuel :

$$\frac{\text{Indice} \times \text{Valeur du point}}{12}$$

ISOE part fixe (pour tous) :

1213,56 € - 101,13 €/mois

ISO modulable (Professeur principal)

1 - 4^{ème} collège & LP

1 238,40 € - 103,20 €/mois

2 - 3^{ème} collège & LP,
Seconde de Lycée,
Bac pro 3 ans

1 417,32 € - 118,11 €/mois

3 - 1^{ère}, Tale Lycée, autres LP

900,84 € - 75,07 €/mois

Catégorie 3 : Adjoints

d'enseignement (pas de hors classe !)

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire 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

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...

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 !

Maîtres auxiliaires : CDD de remplacement

Echelon	Durée dans l'échelon		Indice MA 1	Salaire brut mensuel	Indice MA 2	Salaire 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 collègues déjà 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 %
2019	1 521,22 €	1 504,21 €	98,9 %	1 794,75 €	117,98 %

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 ! Un MA2 en dessous du SMIC se voit même appliqué une compensation...

Nos revendications



- le passage du SMIC à 1700 euros brut 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, ce qui était le cas dans les années 80
- une amplitude de 1 à 2 entre le traitement de début de carrière et le dernier salaire,
- la disparition de la « hors classe » actuelle par son intégration indiciaire dans un déroulement de carrière commun à tous les personnels, fondé sur l'âge et l'ancienneté.
- La suppression de la catégorie 3 indigne et 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 !



L'arrêt de la production des bulletins sous format papier interviendra fin 2019 et les agents doivent désormais utiliser l'**Espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP)**

L'ENTETE

 Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE	DDFIP DES HAUTS DE SEINE	BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE	A 2479				
	TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDICÉ CI-DESSOUS, RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION		MOIS DE	JUILLET 2019		TEMPS DE TRAVAIL	2. 151,67 H		
AFFECTATION			LIBELLÉ			SIRET			
GESTION POSTE			1. Affectation						
IDENTIFICATION									
M.N.	NUMÉRO	CLÉ	INDOS	GRADE	ENFANTS A CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TALX HORAIRE OU NEI	TEMPS PARTIEL
293		43	00	PROF. L.P. AG EP HC	00	04	0710		

CE QUE L'ON GAGNE

101000	TRAITEMENT BRUT	1.	€	3327,07
200364	ISOE PART FIXE	2.	€	101,13
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	3.	€	27,98

Autres

Salaires décentés
 + Emplois stables
 X Tous ensemble!
 = Sortie de crise

CE QUI EST SOCIALISE

401142	COT SAL VIEILLESSE PLAFON	1.	€	236,24
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	2.	€	80,73
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE		€	228,74
401510	C.R.D.S.		€	16,82
402142	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF	1.	€	13,70
403242	COT PAT FNAL PLAFONNEE		€	
403342	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL		€	
403642	COT PAT VIEILLESSE PLAF		€	
403742	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF		€	
403842	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE		€	
404042	COT PAT MALADIE DEPLAFON		€	
501090	COT SAL RAEP		€	34,23
501091	COT ASSURANCE PREVOYANCE	3.	€	6,84
501190	COT PAT RAEP		€	
504061	COT SAL URCREP TRANCHE 1	1.	€	139,00
504161	COT PAT URCREP TRANCHE 1		€	
504461	CEG SAL URCREP TRANCHE 1	1.	€	29,44
504561	CEG PAT URCREP TRANCHE 1		€	
604970	TRANSFERT PRIMES / POINTS	4.	€	32,42

AUTRES

011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€		2638,02
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 5,90%)	€	161,40	
		€		
		€		

1. L'affectation avec les références SIRET et n° de gestion de l'établissement
2. Le temps de travail qui est bizarrement passé au 35h sans aucune réduction de notre service, les temps partiels sont renseignés à part
3. Le statut avec
 - Le grade : PLP (cat. 4), certifié (cat. 2), Adjoint d'enseignement (cat. 3)
 - Le corps : Classe Normale, Hors Classe, Classe Exceptionnelle
4. Échelon et indice de rémunération permettant de calculer salaire brut les temps partiels sont renseignés à part,

1. Le salaire brut : indice x Valeur point de la FP (voir page 10)
2. L'ISOE part fixe (conseils de classe, suivi des élèves, notation), les professeurs principaux perçoivent eux l'ISOE part modulable (voir termes du décret 94-50)
3. L'indemnité compensatrice CSG qui compense la hausse de CSG de 1,7% de 2018

Autres

Heure Supplémentaire Année et majoration 1^{ère} HSA (20%) : montant variable en fonction du grade, n'est payée que si elle est effectuée. Paiement en neuvième d'octobre à juin

Heure Supplémentaire Effective : projet ou remplacement payée en cours d'année

Le Supplément Familial de Traitement selon le nombre d'enfants avec part fixe et part variable

Indemnités d'examens : quand le trésorier payeur a le temps de s'en occuper !

1. **Les cotisations retraites** ce système risque d'être remis en cause par la réforme Delevoye Macron, elles financent

La retraite de base MSA : cotisation vieillesse plafonnée (6.9%) et déplafonnée (0,4%)

La retraite complémentaire système ARCCO-AGIRC fusionné depuis le 01/01/2019), cotisation de 4,06% (COT SAL URCREP TRANCHE 1) et la Contribution d'Equilibre Général de 0,86% Ces cotisations existent en tranche 2 ou « au dessus du plafond mensuel de 3 377 € » ce qui est très loin d'être le cas ici (pourtant Hors Classe !).

La retraite additionnelle du privé (COT SAL RAEP) : 1% de cotisation et 8% de retraite en +

2. **Les CSG déductible** 6,8% et **non déductible** 2,4% et **CRDS** 0,5% soit 2,9% au total (sur des assiettes différentes)

3. **La prévoyance** 0,2% COT ASSURANCE PREVOYANCE. Elle finance le maintien du salaire lors des arrêts maladie

4. **Le transfert primes/points** une des arnaques du PPCR

Le net à payer = salaire brut total – cotisations salariales

Le net imposable est la somme du net à payer, de la CSG non déductible et de la CRDS

Le prélèvement à la source sur net imposable avec le taux personnalisé

Quelle retraite, aujourd'hui...

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**.



Notre système de retraite est complexe, et l'harmonisation se fait toujours par le bas au détriment des pensions de nos collègues fonctionnaires et de 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 - cat. 3 par exemple).

Depuis 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	Depuis 2017 pour les nouveaux enseignants
Régime de base MSA 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) en 1955 puis 167, 168, 169, 170, 171, 172 ... On continue ?	
Arcco (retraite complémentaire) - Agirc (retraite des cadres) : système fusionné en 2019	Ircantec - Tranche A (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 à terme. 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 sont 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...

Quelle retraite pour demain...

Ce que nous promet la réforme Delevoye - Macron



Si le programme énonce un pseudo principe d'égalité « pour chaque euro cotisé, le même droit à pension pour tous » (100 € cotisés = 10 points = 5 € de pension), c'est un mensonge intellectuel à part de connaître son espérance de vie. Et c'est la solidarité - fondement de nos régimes de retraite actuels - qui permet justement de garantir les périodes où l'on est empêché de travailler : maladies, chômage, handicaps, carrières incomplètes, interruptions maternité...

Qui peut croire aux points de compensation promis ? Qui peut croire que l'extension du compte professionnel de prévention compensera les départs anticipés des régimes spéciaux et de la fonction publique, conquis sociaux en lien avec la nature des emplois ?

C'est bien d'une double peine qu'il s'agira. Et à titre d'exemple encore : la majoration de durée d'assurance (trimestres) est supprimée, les pensions de réversion sont supprimées.

Ce que disent nos calculs

- 20 %
de retraite
pour un enseignant
embauché avant 2017

Comparaison carrières complètes (indicateurs 09/2018)	Régime actuel ARRCO- AGIRC	Système Delevoye- Macron	Variation
A- Retraite mensuelle brute	2 217 €	1 773 €	-20,0%
Cotisation de carrière Salarié	181 874 €	154 772 €	-14,9%
Cotisation de carrière Employeur	241 444 €	232 089 €	-3,9%
Taux de rendement	6,3%	5,5%	
B-Salaire brut fin de carrière	3 154 €	3 154 €	
Taux de remplacement A/B	70,30%	56,22%	

- 10 %
de retraite
pour un personnel
CNEAP

Carrière complète : catégorie II Niveau 2 PAT CNEAP	* Régimes MSA AGIRC-ARRCO	Rapport DELEVOYE	Variation
A-Retraite mensuelle brute	1 320,14 €	1 177,32 €	-10,82%
Cotisation de carrière Salarié	111 627,30 €	102 766,54 €	-7,94%
Cotisation de carrière Employeur	162 964,89 €	154 104,13 €	-5,44%
Cotisation de carrière Totale	274 592,19 €	256 870,67 €	-6,45%
Taux de rendement	5,77%	5,50%	
B-Salaire brut fin de carrière	2 030,46 €	2 030,46 €	
Taux de remplacement A/B	65,02%	57,98%	

Nos calculs pour des carrières complètes de personnels de droit privé ou de droit public sont sans appel : **la baisse de cotisation n'est pas du tout à la hauteur de la baisse des pensions versées.**, quel que soit le profil retenu. Il s'agit bien du **nivellement vers le bas du système actuel**

Vous pouvez nous demander une simulation « experte » par mail : retraite@cgt-ep.org. Nous pouvons aussi animer une réunion d'informaion



Il faut que j'y pense !

Dès la rentrée...

Pensez à vérifier et à signer votre fiche de services PHOENIX

Les inscriptions aux formations - catalogues UNREP ou IFEAP - sont à faire rapidement. Pensez à mettre en œuvre votre CPF

Concours...

Inscriptions au concours internes en ligne quand ils existent.

La plateforme

concours.agriculture.gouv.fr permet d'obtenir toutes les informations nécessaires



Dotation horaire...

En février-mars, chaque établissement reçoit la DGH (Dotation Globale Horaire). C'est ce qui conditionne le nombre d'heures disponibles pour les collègues.

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

Salaire...

Vérifiez bien sur votre fiche de paye, le supplément familial de traitement, l'ISOE part fixe et modulable (professeurs principaux) ainsi que le paiement des HSE et HSA (sur 10 mois, entre octobre et juin). Vérifiez aussi le rattrapage de vos changements d'échelon !

Mutation, avancement, promotion...

En février - mars

- Note administrative, *maintenue avant la mise en place définitive des RDV de carrière* **En cas de doute, contacter la CGT**
- Demande de Hors-classe selon la note de service annuelle (*jusque 2020*)
- Liste d'aptitude pour les catégories 3 si elle est mise en place
- Demande de principe pour le mouvement

Avril - mai.

Mai - juin

- Publication des postes vacants, déclaration des pertes et résiliations. Réunions de la CCM et des cellules emplois en région : **contacter le représentant CGT...**
- Demande ATCA, CFP, Temps partiel (demande initiale ou renouvellement).
- Demande de départ à la retraite et de la retraite additionnelle
- CCM mobilité
- CCM avancement et promotion Résultats en ligne sur **chlorofil.fr**, **En cas de doute, contacter la CGT...**

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.

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 SRFD préfèrent bien souvent regarder ailleurs... C'est par l'action syndicale qu'on peut les obliger à faire respecter nos droits et la loi !

C'est pour cela que la laïcité que nous portons est indissociable d'une perspective d'émancipation humaine. C'est pour cela 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 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 démuni... mais on peut se regrouper, se syndiquer pour faire respecter sa liberté !



Le droit à CONGÉS des enseignants

Enseignants sous contrat définitif ou provisoire	ETAT	Enseignants en CDI ou CDD (suppléants ou DA)	ETAT
Maladie ordinaire CMO	3 mois Plein Traitement (PT) puis 9 mois à ½ T 1 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 CLM	1 an PT puis 2 ans ½ T	Grave maladie	1 an à PT puis 2 ans à ½ T
Longue durée CLD	2 ans PT puis 3 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)
Adoption	10 à 16 semaines PT	Adoption	10 à 16 semaines PT
Paternité	11 à 18 jours PT	Paternité	11 à 18 jours PT
Temps partiel thérapeutique	PT (6 mois renouvelable une fois)	Tous les congés des DA ou des suppléants sont octroyés dans la limite de la date de leur fin de contrat	
Allègement de service	PT (préconisé par médecin de prévention)		
Congé parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant, non rémunéré (poste protégé pendant fin d'année scolaire et année suivante)		

D'autres congés existent : congé pour raisons familiales (élever un enfant de moins de 8 ans, soins conjoint, enfant, ascendant...), suivi de conjoint, convenue personnelle, création d'entreprise, temps partiel pour raisons familiales, autorisations d'absences rémunérées pour événements familiaux...

Voir sur notre site internet et nous contacter agricole@cgt-ep.org

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).
- 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),

Cotisations de prévoyance :

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

Besoin d'infos ?

sante@cgt-ep.org





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 **STOKOVITCH** ☎ 06-70-10-66-83

academie.dijon@cgt-ep.org

GRENOBLE

Nathalie **BIANO** ☎ 06-89-91-66-19

academie.grenoble@cgt-ep.org

LIMOGES

Alexandre **ROBUCHON** ☎ 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

Djamel **SIDHOUN** ☎ 06-47-92-37-58

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

NANTES

Stéphane **CATALANO** ☎ 06-75-33-01-17

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

Christian **ROBIN** ☎ 06-33-26-18-83

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

Stéphane **INGLIN** ☎ 06-63-31-34-36

academie.rouen@cgt-ep.org

STRASBOURG

Evelyne **WINKLER** ☎ 06-41-21-84-74

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 CNEAP

Christophe **ANGOMARD**

06-83-44-48-69

christophe.angomard@cgt-ep.org

Personnels GOFPA

Philippe **LOEUILLET**

09-53-37-76-09

philippe.loeuillet@cgt-ep.org

OUEST

Christophe **ANGOMARD**

06-83-44-48-69

christophe.angomard@cgt-ep.org

Barbara **CHAUVEAU**

06-72-94-48-52

barbara.chauveau@cgt-ep.org

Marie-Julie **FANGEAUX**

06-40-05-72-44

marie-julie.fangeaux@cgt-ep.org

Anne-Gaëlle **PASTUREAU**

06-72-98-30-29

anne-gaelle.pastureau@cgt-ep.org

Coordination Agricole

Damien **SMAGGHE**

06-08-18-69-87

agricole@cgt-ep.org

damien.smagghe@cgt-ep.org

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



Choisir la CGT !

72% des français jugent la CGT « combative ». La CGT est une des premières organisation syndicale au niveau national et interprofessionnel. Elle est représentative au Ministère

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 OGEC),
- 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

