

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

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

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

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

Prime d'attractivité

L'objectif affiché serait que la rémunération des enseignant·es atteigne 2 000 € nets en début de carrière... en 2026.

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

Cette prime sera aussi versée aux maîtres délégués.

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

Maîtres délégué.es

En 2018, les maîtres délégué.es du 2nd degré (sous réserve de condition de diplôme) avaient été reclassé·es de l'échelle des MA2 sur celle des MA1. En septembre 2021, cette mesure sera étendue aux maîtres délégué·es du 1^{er} degré. En revanche, les maîtres ne vérifiant pas les conditions de diplôme resteront sur l'échelle des MA2.

→ notre avis : quand on connaît la faiblesse des salaire, c'est bien le minimum... Nous demandons la titularisation sur place des précaires ; en attendant ils doivent bénéficier de la grille des professeur·es non titulaires (ANT) du Public .

Mobilités entrantes

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

→ **notre avis** : il est légitime que l'ensemble de l'expérience professionnelle soit prise en compte.

Détachement entre les différentes échelles de rémunération

L'idée est de faciliter le passage d'une échelle de rémunération (PE, certifié·e, PLP) à une autre.

→ notre avis : s'agit-il d'un moyen permettant à terme de gérer des reclassements lors de disparitions de postes ? De fait, si nous étions fonctionnaires, ce type de détachement serait déjà possible. Il permettrait même de passer d'un ministère à un autre, ce qui ouvre les possibles pour les professeur·es qui souhaitent quitter l'enseignement. Cette possibilité de 2e carrière restera fermée aux profs du privé.

Classe exceptionnelle

Faute de candidat-es remplissant les conditions nécessaires pour le vivier 1, un nombre important de promotions sont perdues : 2 139 (2nd degré) et 631 (1er degré) en 2020.

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

→ **notre avis** : Est ce suffisant ? Concrètement, les candidats au vivier 2 qui ne peuvent accéder au vivier 1 n'auront pas beaucoup plus d'accès à la classe exceptionnelle

GT2 : « esprit d'équipe »

Les 3 rendez-vous de carrière sont maintenus tels que prévu par le PPCR.

Ces rendez-vous s'arrêtant au 9e échelon, le Ministère réfléchit à un suivi en « fin » de carrière mais selon un autre format qu'une visite d'inspection. Il s'agirait d'un temps collectif à définir (par discipline, par établissement, par territoire) suivi d'une "rencontre" individualisée avec le corps d'inspection. L'agent-e serait libre d'accepter ou de refuser cette proposition.

→ notre avis : la CGT s'était opposée dès le départ à la mise en place du PPCR qui n'apporte rien aux personnels mais a permis aux Ministères de faire des économies sur les progressions de carrière . Nous demandons que l'évaluation et la progression de carrière soient déconnectées.

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

Continuité du service public

Pour assurer des remplacements de courte durée (prévisibles ou imprévisibles), le ministère envisage de permettre aux personnels à temps partiel d'effectuer des HSA en s'appuyant sur « des outils dédiés ». Dans le 1^{er} degré, est prévu le développement d'un outil de gestion dédié, appelé EASI. L'utilisation des outils numériques existants est aussi avancée.

→ notre avis : Ces propositions vont dégrader nos conditions de travail en déréglementant nos statuts. La solution reste la création d'un corps de remplaçant-es titulaires (brigades et TZR) comme dans le public.

AESH

Le Ministère annonce :

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

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