SYNDICAL NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT INITIAL PRIVÉ
CGT ENSEIGNEMENT PRIVÉ

GUIDE AGRICOLE 2022

Avancement **C**oncours
Retraite **S**tatut, carrière **S**alaire
Obligations de service **D**roit privé
Droits sociaux

Mise à jour Octobre 2022

VOTONS CGT !

NOS MÉTIERS · NOS LUTTES · NOTRE FIERTÉ

www.cgt-ep.org

Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé

Le **SNEIP** 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. Il compte plus de 3 000 adhérent·es.

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

SIGLES

AESH	Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap
AVS	Auxiliaire de Vie Scolaire
la CCM	la Commission Consultative Mixte
le CCM	le Comité Consultatif Ministériel
CRE	Cellule Régionale de l'Emploi
CSE	Comité Social et Economique
CNEAP	Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé
DDP	Demande De Principe (déposée en janvier)
DRAAF	Direction Régionale Agriculture Alimentation Forêt
EN	Education Nationale
IFEAP	Institut de Formation de l'Enseignement Agricole Privé
ISOE	Indemnité Suivi Orientation des Elèves
MAA	Ministère Agriculture et Alimentation
SCA	Suivi Concertation Autres
SRFD	Service Régional Formation et Développement
UL / UD	Union Locale / Union Départementale

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.

Rarement les moyens matériels et financiers sont mis en place pour mettre en œuvre l'identité propre à l'enseignement agricole. Nous sommes un laboratoire qui n'est pas valorisé à sa juste valeur.

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...

SOMMAIRE

4	La CGT
6	Obligations de service
9	Carrière statut
10	Laïcité
12	Salaires
15	PPCR - Evaluation
16	Rentrée et Pense-bête
18	Feuille de paye
20	Stop précarité
21	Droit privé
22	Retraites
24	Droit à la formation
25	Congés
27	Prévoyance - Contacts

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 enseignant·es.

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 qui offrent un maillage du territoire.

Offensifs, efficaces, solidaires !

Nous défendons et représentons les personnels :

- **Au niveau de l'établissement** : en participant aux instances (CSE), aux Négociations Annuelles Obligatoires qui portent sur les salaires, les conditions de travail, les emplois du temps..., à la conclusion d'accords d'entreprise
- **Au niveau régional** : en défendant dans les instances régionales de l'emploi CRE, les SRFD - DRAAF 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**.

Ci-dessous, une partie de l'équipe de la CGT Enseignement Privé en groupe de travail. Des enseignant.es 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...

Choisir la CGT !

72% des français jugent la CGT « combative ». La CGT est une des premières organisations syndicales 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 et des présences sur les réseaux sociaux,
- Des informations sur votre **téléphone** et une application dédiée
- une permanence téléphonique quotidienne : **01.55.82.76.47**

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

Et sur smartphone :

Disponible sur App Store

Disponible sur Google play

OBLIGATIONS de service

Exemple

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

Ensemble d'élèves	Classe	Nb élèves	Module – Discipline	Heures/année enseignant	Equivalent heures théoriques (*)	Prise en compte pour (**)
4/3 CAP 2nde Pro Bac Pro Bac techno BTS	Nb heures années = horaire élèves x Nb semaines **Le nombre de semaines par formation doit respecter les référentiels avec semaines à thème et blanches**			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;

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	40,0	20,0
	SCA Concertation	50,0	25,0
	SCA Autres *(à préciser)*	40,0	20,0
	TOTAL SCA ATTRIBUE	**130,0**	**65,0**
TOTAL (2) = Total autres activités + Total SCA attribué		**166,0**	**83,0**
	Heure de première chaire	0,0	0,0
	Majoration de service	-36,0	-36,0
	Minoration de service	0,0	0,0
TOTAL (3)		**-36,0**	**-36,0**
TOTAL GENERAL (1) + (2) + (3)		**731,0**	**648,0**

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 hebdomadaires dont SCA.

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

SCA

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 1ère 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.

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

Service dans une autre discipline
Les enseignant·es peuvent avoir deux disciplines au contrat. Mais un changement de discipline doit être validé par une inspection et une annexe au contrat. La discipline associée peut être souhaitable en cas de temps incomplet subi.

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. Mais c'est plus qu'aléatoire

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.

Conseils de classe

Les enseignant·es 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

Si les corrections examens et les surveillances font bien partie de nos obligations, il est intolérable que les agents avancent les frais de missions. Exigeons l'avance des frais ou la mise à disposition des bons de transport / hébergement et restauration.

Les modifications d'emploi du temps se doivent de respecter un délai de prévenance de 15 jours

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.

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 n'harmonise pas calendriers et disciplines et si **on perd sa priorité d'emploi** en cas de perte d'emploi. **Elles ne sont pas accessibles aux agents de catégorie 3.**
- 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 reconnait 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 rabotera qu'à la marge ce déficit.**

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 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.

L'enseignement dispensé est laïque et la liberté de conscience doit être assurée. C'est la contrepartie du financement par l'Etat.

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 !

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…

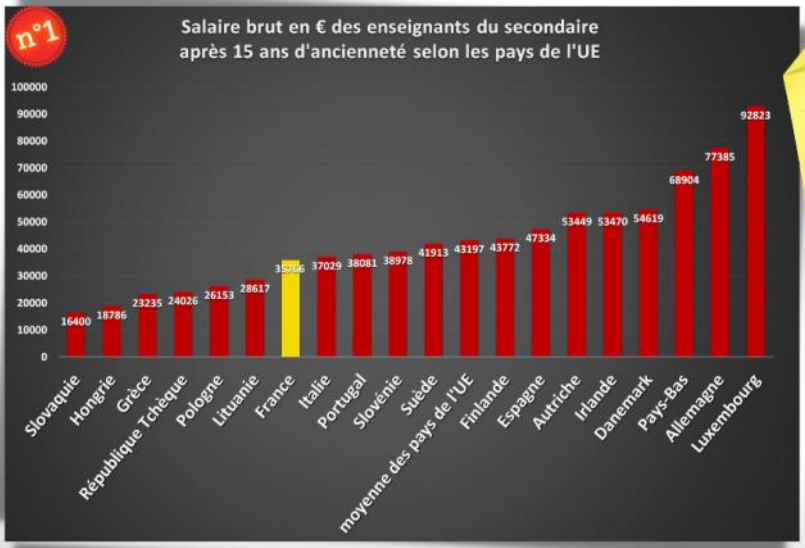
Pas facile quand, dans le mélange des genres, les journées pédagogiques deviennent des journées de réflexion sur la pastorale et le caractère confessionnel du projet d'établissement…

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

SALAIRES, C'EST UNE HONTE !

Les chiffres, issus de la publication "Regards sur l'éducation 2021 - OCDE" entre autres, sont beaucoup plus parlants que les longs discours ...

n°1



A retenir pour répondre à mon beau-frère, lors du réveillon de Noël :

"Ouuiiii ... peut-être que les profs en Allemagne gagnent 2 fois plus que vous mais ils bossent plus !!!

Et c'est pas bien difficile ..."

FAUX !

TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL DANS LE SECONDAIRE :

- ALLEMAGNE : 622 H
- FRANCE : 684 H

n°2

n°3

RAPPORT DU SALAIRE D'UN ENSEIGNANT DÉBUTANT DU SECONDAIRE / SMIC :

- EN 1980 : 2,3 FOIS LE SMIC
- EN 2021 : 1,2 FOIS LE SMIC

n°4

A CAUSE DU GEL DU POINT D'INDICE, DE 1982 À 2018, LES ENSEIGNANTS ONT PERDU 21% DE LEUR SALAIRE SOIT 0.6% PAR AN EN MOYENNE.

Toutes les études le montrent : les enseignants sont les grands perdants des différentes politiques mises en place depuis 40 ans.
A l'approche de l'élection présidentielle, la sphère médiatique (journalistes, politiques, éditorialistes ...) s'empare, enfin, du sujet et chacun s'accorde à dire que les salaires des enseignants doivent urgemment être revalorisés.
Les mesures actuelles de remplacement de l'indécente catégorie 3 ne sont que des rattrapages catégoriels et d'alignement avec l'enseignement agricole public attendues depuis ... 30 ans !!!

Alors, ne soyons pas dupes. Sans une forte mobilisation de chacun d'entre nous, lors des grèves et manifestations à venir (jeudi 23 sept, vendredi 01 et mardi 05 octobre), nous n'obtiendrons rien !!!

REJOIGNEZ UN SYNDICAT OFFENSIF ET COMBATIF, REJOIGNEZ LA CGT !

cgt ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE SUR :

Catégories 2 et 4 : certifiés et PLP

Classe normale

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice	Salaire brut mensuel	Prime Grenelle
1	1 an	390	**1 891,51 €**	**100,00 €**
2	1 an	441	**2 138,86 €**	**183,33 €**
3	2 ans	448	**2 172,81 €**	**170,83 €**
4	2 ans	461	**2 235,87 €**	**125,00 €**
5	2 ans 6 mois	476	**2 308,62 €**	**91,67 €**
6	3 ou 2 ans	492	**2 386,22 €**	**75,00 €**
7	3 ans	519	**2 517,17 €**	**75,00 €**
8	3 ou 2 ans 6 mois	557	**2 701,47 €**	**33,33 €**
9	4 ans	590	**2 861,52 €**	**33,33 €**
10	4 ans	629	**3 050,67 €**	**X**
11	Final	673	**3 264,07 €**	**X**

Hors-Classe

Echelon	Durée dans l'échelon
1	2 ans
2	2 ans
3	2 ans 6 mois
4	2 ans 6 mois
5	3 ans
6	3 ans
7	Final

Pour les grilles classe voir sur notre site

Catégorie 3 : Adjoints d'enseignement grille des ACEN

(Pas de hors classe ni classe exceptionnelle)

Echelon	Durée dans l'échelon	Indice Bac +5	Salaire brut mensuel	Prime Grenelle	*Indice Bac +3 et 4*	*Indice Bac +2*
1	3 ans	434	**2 104,91 €**	**91,67 €**	*388*	*374*
2	3 ans	466	**2 260,12 €**	**83,33 €**	*410*	*392*
3	3 ans	498	**2 415,32 €**	**75,00 €**	*431*	*410*
4	3 ans	530	**2 570,52 €**	**66,67 €**	*453*	*428*
5	3 ans	562	**2 725,72 €**	**66,67 €**	*475*	*446*
6	3 ans	596	**2 890,62 €**	**66,67 €**	*498*	*464*
7	Final			**33,33 €**	*520*	

Retrouvez en ligne, sur www.cgt-ep.org l'ensemble des grilles de salaire réactualisées

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 cett raison que la CGT est opposée à ce que l'on appelle généralement la « baisse des charges ».

Indice	Salaire brut mensuel
590	**2 861,52 €**
624	**3 026,42 €**
668	**3 289,82 €**
715	**3 467,77 €**
763	**3 700,58 €**
806	**3 909,13 €**
821	**3 981,88 €**

exceptionnelle ou autres

58,2004 €

Revalorisation au 01/09/2022 de +3,5% quand l'inflation est au-moins de +5,2%

Calcul du traitement brut mensuel :

(Indice x Valeur du point) / 12

ISOE part fixe (pour tous) **:**
1256,03 € - 104,67 €/mois

ISO modulable (Professeur principal)

1 - 4ème collège & LP
1 289,44 € - 107,45 €/mois

2 - 3eme collège & LP,
Seconde de Lycée,
Bac pro 3 ans
1 475,74 € - 122,98 €/mois

3 - CAP
937,96 € - 78,16 €/mois

Maîtres auxiliaires : CDD de remplacement de droit public et oubliés du PPCR

Echelon	Durée dans l'échelon		Indice	Salaire brut mensuel	Prime
	Choix (20%)	Ancienneté	MA 1		Grenelle
1	2 ans 6 mois	3 ans	352	**1 702,36 €**	**100,00 €**
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	**1 823,61 €**	**91,67 €**
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	**1 915,76 €**	**83,33 €**
4	3 ans	4 ans	416	**2 017,61 €**	**75,00 €**
5	3 ans	4 ans	439	**2 129,16 €**	**66,67 €**
6	3 ans	4 ans	460	**2 231,02 €**	**66,67 €**
7	3 ans	4 ans	484	**2 347,42 €**	**66,67 €**
8	Final	Final	507	**2 458,97 €**	**33,33 €**

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 enseignant·es sont payé·es durant l'été, au cours duquel ils travaillent bien souvent. Mais oui, le salaire des profs est trop faible, et rien ne le justifie !

HSA et HSE

Classe normale

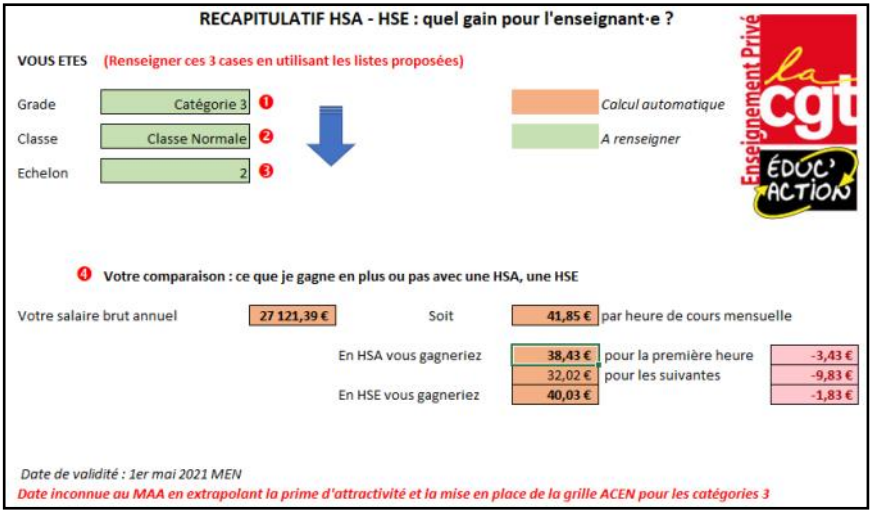
catégorie	Première HSA	Gain / Perte pour un agent à échelon 2	HSE	Gain / Perte pour un agent à échelon 2
MA1	**31,94 €**	-2,92 €	**33,27 €**	-1,58 €
Catégorie 2	**39,66 €**	-2,11 €	**41,31 €**	-0,46 €
Catégorie 3	**38,43 €**	-3,43 €	**40,03 €**	-1,83 €
Catégorie 4	**39,66 €**	-2,11 €	**41,31 €**	-0,46 €
Cat. 2/4 HC	**43,62 €**	-12,42 €	**45,44 €**	-10,60 €

Rémunérations des examens

Examen	Epreuve orale : vacation de 4h	Epreuves écrites : copie
BTSA	55 €	2,50 €
Baccalauréats	39 €	2 €
BPA, CAPA	17 €	1 €

HSA, HSE quel gain ?

Demandez notre simulateur !



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 6ème et 8ème 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 11ème échelon de la classe normale.

Calendrier des inspections

Chaque enseignant sera inspecté 3 fois dans sa carrière.
- 1ère : 6ème échelon, 2 ans d'ancienneté
- 2ème : 8ème échelon, entre 1,5 et 2,5 ans d'ancienneté
- 3ème : 9ème échelon, 2 ans d'ancienneté

Exceptionnellement, une 4ème 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. **Ce n'est pas le cas, actuellement**

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 !

Petit pense-bête à l'usage des personnels

CHECK-LIST

DE RENTREE

- [ ] Le 30 septembre, je reçois la première version de ma fiche poste
- [ ] Elle doit correspondre à mon emploi du temps et à ma discipline principale
- [ ] Le SCA (Suivi Concertation et Autres) doit représenter environ 60 à 90h pour un temps plein (équivalent 120 à 180h car coefficient 0.5)
- [ ] Les heures de vie de classe, en lycée, ne doivent pas être prises sur la DGH (Dotation Globale Horaire) mais payées en HSE ou sur fonds propres par l'établissement
- [ ] Seule 1 heure supplémentaire peut m'être imposée par le chef d'établissement
- [ ] Je ne dois pas rattraper mes heures non réalisées pour jours fériés, congés maternité / paternité, formation, sorties pédagogiques, participation à des conseils, commissions ou jurys
- [ ] Je ne suis pas obligé de participer aux journées portes ouvertes et les heures effectuées doivent être comptées et récupérées
- [ ] Je ne suis pas obligé d'accepter de remplacer les collègues absents
- [ ] Je peux refuser d'être professeur principal
- [ ] Pour un temps plein, je ne peux pas effectuer plus de 20h15 de cours par semaine sur plus de 4 semaines consécutives
- [ ] Je vérifie mes conditions de travail - équipement des locaux, chauffage/ventilation, bruit, ... - et si il y a un problème j'alerte les élu·es du personnel (CSE)
- [ ] Je me renseigne et m'inscris aux formations proposées par les fédérations et je réfléchis à l'activation de mon compte formation
- [ ] Je demande une visite médicale du travail si je n'en ai pas eu depuis longtemps
- [ ] Si je suis nouvel enseignant, je vérifie bien mon contrat et notamment la reprise de mon ancienneté
- [ ] Personnel de droit privé, j'exige que me soit transmise une version écrite de la nouvelle convention collective.

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 aux 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

- Pensez à vérifier si vous bénéficier d'un RDV de carrière **En cas de doute, contacter la CGT**
- Liste d'aptitude pour les catégories 3 si elle est ouverte
- Demande de principe pour le mouvement

Avril - mai.

- Publication des postes vacants, déclaration des pertes et résiliations. Réunions de la CCM et des cellules emplois en
- Demande ATCA, CFP, Temps partiel (demande initiale ou renouvellement).
- Demande de départ à la retraite et de la retraite additionnelle

Mai - juin

- CCM mobilité et Cellules Régionales de l'Emploi
- CCM avancement et promotion Résultats en ligne sur **chlorofil.fr**, **En cas de doute, contacter la CGT…**

FEUILLE DE PAYE

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

I] L'ENTETE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DDFIP
DES
HAUTS DE SEINE

BULLETIN DE PAYE
MOIS DE JUILLET 2019

N° ORDRE A 2479
TEMPS DE TRAVAIL 2. 151,67 H

TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUÉ CI-DESSOUS, RAPPELEZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

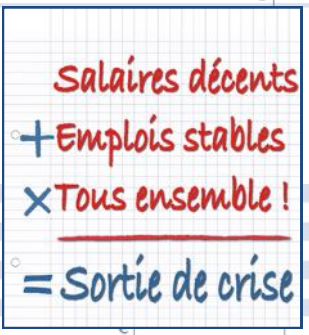
AFFECTATION		LIBELLÉ	SIRET
GESTION POSTE		1. Affectation	

IDENTIFICATION				GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NBI. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
M I N.	NUMÉRO	CLÉ	N°DOS						
293		43	00	PROF. L.P. AG EP HC	00	04	0710		

3. 4.

II] 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		



III] 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	1.		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

IV] AUTRES

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

I]

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,

II]

1. Le salaire brut : indice x Valeur point de la FP (voir page 14)

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 1ère 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 payés 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 !

III]

1. Les cotisations retraites, 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 3 428 € » 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

IV]

Le net à payer = salaire brut total – cotisations salariales

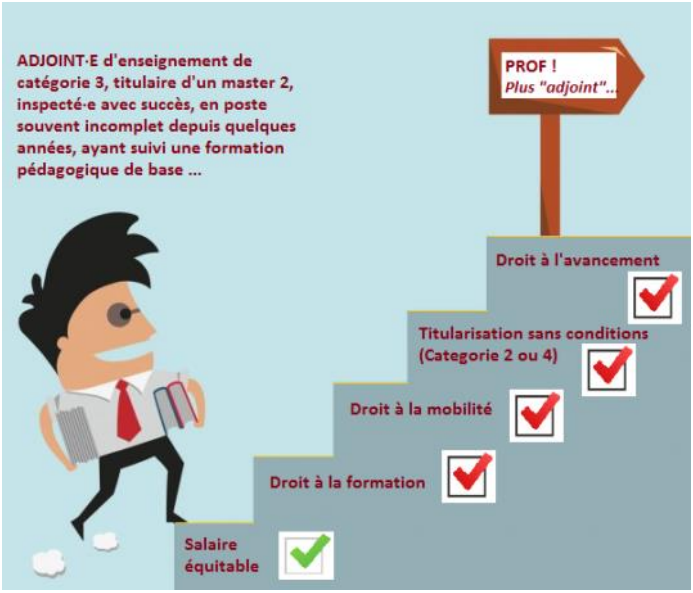
Le net imposable est la somme du net à payer, de la CSG non déductible et de la CRDS

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

AVS des droits à construire !

Le statut des AVS en contrats précaires (CAE, CUI …) **est une honte !** L'application du statut d'AESH - déjà en place à l'EN et dans le public - doit être immédiate.

Le statut d'AESH doit évoluer vers un statut de fonctionnaire de catégorie B avec un salaire de 1,4 fois le SMIC en début de carrière, un temps plein de 24 h en face à face élèves, le versement des primes et l'accès à des formations qualifiantes.



Non à la catégorie 3

Cette catégorie doit être vue comme un SAS d'entrée dans le métier. **Les agent doivent pouvoir évoluer vers des catégories de titulaires au bout de 6 années sans obligation de concours.**

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 avec priorité en cas de perte d'emploi.

La nouvelle convention collective des personnels de l'enseignement agricole privé est enfin sortie après 30 mois de négociations déloyales.

Loin d'être étendu, ce texte a été signé par une seule organisation patronale et un seul syndicat.

Travailler plus pour peut-être gagner plus ? Un temps de travail à 1 607 h pour tous et la perte des semaines de congés payés. Mais surtout une rémunération à la tête du client qui va engendrer des tensions entre les salariés et des difficultés considérables de gestion. Désormais la rémunération dépendra :

- d'un indice de catégorie
- de l'ancienneté
- de critères classants (qui font leur apparition !)

Les critères indiqués et leurs degrés sont purement subjectifs et c**e système a largement fait la preuve de son ineptie et de son injustice à la FNOGEC. Pourquoi reproduire cela, ici ?**

Notre constat est sans appel : une convention régressive, sans garde-fous, et qui donne la toute-puissance aux employeurs.

Faites vérifier vos fiches de poste. Refusez des augmentations de temps de travail déguisées. Travaillez avec nous et pour vous, pour obtenir plus, par des accords d'entreprise.

Et que dire de la fausse « recommandation » patronale du GOFPA !

Pour des droits équitables et plus justes !

1ère revendication	**1 296 heures pour tous ! Plus de PIM ingérables**
2ème revendication	**Suppression des C.D.D. d'usage qui précarisent !**
3ème revendication	**Contrats aidés seulement pour améliorer l'offre de formation des apprenants.**
4ème revendication	**Mouvement territorialisé de l'emploi MAA et MEN**
5ème revendication	**Œuvres sociales pour tous !**

Quelle retraite, aujourd'hui…

Les maîtres de l'enseignement privé ne sont pas fonctionnaires et ne bénéficient pas du même régime que leurs collègues du public.

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 par exemple ou indices d'entrée).

Depuis janvier 2017, la bascule à l'IRCANTEC pour les nouveaux enseignants entraîne des différences de traitement 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 ?**	
Arrco (retraite complémentaire) - Agirc (retraite des cadres) : système fusionné en 2019 avec mise en place d'un **malus ou d'une minoration** pour un départ avant 67 ans. **Merci qui ?**	**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.

A chaque réforme, les personnels sont perdants : sur la durée de cotisation, sur le nombre d'années à travailler, sur le recul de l'âge de départ, sur le gain des points de complémentaires, sur le calcul du salaire moyen, sur la désindexation de l'inflation,...

Avec la dernière réforme de 2017, ce sont désormais 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…

Et la menace est grande sur la sauvegarde et le maintien de ces conquis. Et on nous reparle encore et encore d'allonger la durée de cotisation ou retarder le droit au départ

La retraite additionnelle kezako ?

Elle a été mise en place en 2005 pour combler l'écart entre les retraites du public et celle du privé. Le montant de cette retraite calibré à près de 20% est bloqué à 8% maximum. La CGT demande le passage immédiat initialement prévu.

La retraite progressive kezako ?

C'est le dernier moyen pour un départ anticipé et une fin de carrière un peu adoucie. **Pour les enseignants qui totalisent au moins 150 trimestres et ayant au-moins 60 ans, elle permet d'exercer ses fonctions à temps partiel tout en percevant un salaire proportionnel complété par une part de retraite.**

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.

DROIT A LA FORMATION

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

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. Ces organismes proposent des catalogues annuels de perfectionnement, qualifiante mais aussi la formation des lauréats aux concours internes. Notez que, dans ce cas, les heures de formation sont des heures de travail. Vous n'avez pas à rattraper vos absences.

Mais aucune formation d'entrée dans le métier commune et pertinente n'est proposée de manière obligatoire pour former correctement les agents entrants.

Le Congé de Formation Professionnelle 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. Il est à demander lors de la DDP. Il n'est pas toujours accordé à la première demande.

Le Compte Professionnel de Formation (CPF) enfin appliqué aux agents du ministère de l'agriculture. S'il permet bien d'acquérir 150h de droits individuels, sa mise en place pratique échappe fortement à l'agent.

La CGT demande la prise en charge de 100% des frais inhérents aux formations.

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

La CGT demande du tutorat / des stages professionnels, choisis par l'agent durant son temps de travail.

Le droit à CONGÉS des enseignant.es

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 Adoption	16 à 26 semaines PT (même si Temps partiel auparavant) 10 à 16 semaines PT	Maternité Adoption	16 à 26 semaines PT (même si Temps partiel auparavant) 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) Procédure simplifée !	**Tous les congés 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, convenance personnelle, création d'entreprise, temps partiel pour raisons familiales, autorisations d'absences rémunérées pour événements familiaux…

Besoin d'infos ?

sante@cgt-ep.org

ELECTIONS PROFESSIONNELLES - 1er au 8 décembre 2022

L'équilibre précaire de mes fins de mois ...

- **LES ENSEIGNANT·ES ET LES FORMATEURS·TRICES ONT PERDU PLUS DE 20 % DE LEUR SALAIRE EN QUELQUES ANNÉES.**

- **EN 1981, UN ENSEIGNANT·E COMMENÇAIT SA CARRIÈRE AVEC 2,3 FOIS LE SMIC.**
  EN 2022, MON COLLÈGUE DE CATÉGORIE 3 ET DE NIVEAU BAC+5 DÉBUTE À 1,2 FOIS LE SMIC.

NE RESTONS PAS SANS DÉFENSES !

AUGMENTATION DE SALAIRE DE 400€ À TOUS LES ÉCHELONS

VOTONS CGT !

VOTE

NOS MÉTIERS · NOS LUTTES · NOTRE FIERTÉ

www.cgt-ep.org

la cgt Enseignement Privé ÉDUC' ACTION

La PRÉVOYANCE des enseignant.es

(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 : (sujettes à évolution)
- Etablissements (0.43%)
- Enseignants (0,2% précomptés sur bulletin de paye).

Une ordonnance a enfin mis en place l'**obligation** de participation de l'Etat **employeur** public au financement de la complémentaire santé. Cela a commencé. Mais, dans les faits, de nombreux agents n'y ont pas encore droit.

CONTACTS

Barbara **CHAUVEAU (44)**
06-72-94-48-52
barbara.chauveau@cgt-ep.org

Jean-Romain CHAPY (35)
06-95-23-22-54
jean-romain.chapy@cgt-ep.org

Anne-Gaëlle **PASTUREAU (29)**
06-72-98-30-29
anne-gaelle.pastureau@cgt-ep.org

Damien **SMAGGHE (34)**
06-08-18-69-87
damien.smagghe@cgt-ep.org

Mathieu **KAEPPELIN (71)**
06-64-14-85-83
mathieu.kaeppelin@cgt-ep.org

David **BONEL (59)**
07-82-99-99-63
david.bonel@cgt-ep.org

Laurence **GUILLAUME (27)**
06-19-62-67-57
laurence.guillaume@cgt-ep.org

Nadège **DELADOEUILLE (63)**
06-75-78-96-97
nadege.deladoeuille@cgt-ep.org

Patrice **CASTEL (31)**
06-87-02-12-91
patrice.castel@cgt-ep.org

Xavier **GOGUEY (41)**
06-72-60-58-95
xavier.goguey@cgt-ep.org

Céline **LEVESQUE (droit privé)**
06-04-02-94-81
celine.levesque@cgt-ep.org

Mathilde **GRANDFILS (08)**
06-75-51-62-07
mathilde.grandfils-speyer@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

G.U.S.

Guichet Unique Syndical

Une question sur ton contrat ?
Un doute sur ta fiche poste ?
Des interrogations pour ta retraite ?

Appelle le standard téléphonique
de la CGT agricole privé à l'un des numéros suivants :

06 64 14 85 83 06 72 98 30 29
06 08 18 69 87 06 40 05 72 44

Syndiqué·e ou non, n'hésite pas !

Un·e collègue prendra ton appel et répondra à tes questions en 24 à 48h.

CGT
Nos métiers,
nos luttes,
notre fierté.

CGT Enseignement Privé 263 rue de Paris - Case 544
93515 Montreuil cedex Tél. 01-55-82-76-47
agricole@cgt-ep.org www.cgt-ep.org
Fédération CGT de l'Éducation de la Recherche et de la Culture