



Snec-CFTC

Résolution

2015-2019

« Soyons de ces militants dynamiques, intègres, compétents et fraternels, témoins authentiques des valeurs que nous défendons, avec une foi qui déplacera les montagnes. »

Jean Bornard, Président confédéral de 1981 à 1990.

PREAMBULE : Un Snec-CFTC CONSTRUCTIF

Des valeurs qui doivent guider notre manière d'agir

Le Snec-CFTC doit répondre aux inquiétudes du monde éducatif, des enseignants et des personnels de droit privé, dans ces temps de grands changements. Pour nous, militants Snec-CFTC, la morale sociale chrétienne n'est pas négociable en ce qu'elle affirme la fraternité universelle entre tous les hommes, défend l'exigence de justice pour tous et fait le choix de la solidarité. De même, nous réaffirmons les principes qui en découlent : le respect de la dignité de la personne, l'indépendance de la pensée et de l'action vis-à-vis de tout pouvoir et de toute institution.



Premier axe d'orientation : Un Snec-CFTC, force de propositions pour le système éducatif français

La revalorisation du métier

L'instauration du nouveau socle commun, l'introduction de la réforme du collège à la rentrée 2016, l'application de nouveaux programmes, la nouvelle obligation réglementaire de service, imposent des contraintes spécifiques comme le Snec-CFTC l'avait déjà anticipé dans sa réflexion «*« Enseignant 2020 »*». Celles-ci ne sont pas suffisamment prises en compte par les pouvoirs publics. Cette situation est propice à tous les dérapages. Ainsi, des Chefs d'établissement imposent à certains enseignants une multiplication de réunions pédagogiques ou de concertations diverses au-delà de tout sens commun. En conséquence, le Snec-CFTC continuera son combat pour obtenir la reconnaissance et l'encadrement du temps de préparation, du temps de formation, du temps de recherche et de documentation, du temps de travail en équipe, du temps consacré aux relations avec les parents, du temps consacré à l'accompagnement des élèves en lien avec les travailleurs sociaux si nécessaire.

L'engagement pour une juste revalorisation salariale

Les salaires sont trop modestes, d'autant plus que les enseignants subissent le gel du point d'indice depuis juillet 2010. Un certifié débutant après 5 ans d'études gagne 1616 € brut, soit environ 1270 € net en 2015, ce qui est trop peu. Le salaire moyen des professeurs des écoles françaises est de 17 % inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE. Depuis l'accord du 31 mars 1989 signé par le Snec-CFTC et L. Jospin, aucune revalorisation digne de ce nom n'a été effective alors que les conditions de recrutement des enseignants ont été modifiées : à la licence (Bac + 3) a succédé le master (Bac + 5) pour entrer dans la profession sans que les traitements aient été augmentés et même depuis 2010, certains indices ont dû être majorés pour atteindre le SMIC ! Comment attirer des étudiants dans l'enseignement avec un salaire aussi bas ? Dès à présent se font sentir des difficultés de recrutement dans le 1^{er} degré.

Par ailleurs, à ce niveau de rémunération faible s'ajoute la lenteur des promotions par changement d'échelon. Cette situation qui engendre pauvreté et précarité est en contradiction avec la dignité, ce que ne peut accepter le Snec-CFTC.



Pour la suppression des inégalités entre premier et second degré

Les professeurs des écoles ont des obligations de service plus importantes que leurs collègues du second degré et pourtant avec un niveau de formation identique, ils perçoivent un salaire plus faible. Si la grille des salaires est identique, les compléments de rémunération diffèrent : le montant de l'ISAE est moins élevé que celui de l'ISO, les heures supplémentaires ne sont pas possibles en premier degré. De même, les professeurs des écoles passent moins fréquemment à la hors-classe : en 2013 dans le premier degré, 3 % des promouvables à la hors classe ont été promus, contre 7 % dans le second degré. De même rien ne justifie la différence du montant de l'ISAE par rapport à l'ISO. Si cette différence puise ses racines dans le passé : « sous Jules Ferry, un professeur de collège gagnait trois fois plus qu'un instituteur en début de carrière, et deux fois plus en fin de carrière » rappelle l'historien de l'éducation Claude Lelièvre, elle est inacceptable à l'heure actuelle : il serait temps que l'Education nationale entre dans la modernité ! Le métier de professeur des écoles requiert le même degré d'expertise que celui des enseignants du second degré.

Le Snec-CFTC revendique l'homogénéité de la condition enseignante dans sa diversité.

La situation des maîtres du 1er degré, celle des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) et celle des maîtres suppléants met en évidence une discrimination forte dans l'Education Nationale selon les catégories de personnels. Il en va de même de la tendance actuelle à détacher de plus en plus fréquemment des agrégés issus du public dans les classes préparatoires des établissements privés. Rien ne saurait justifier cette politique à plusieurs vitesses : les professeurs des écoles ne valent pas moins que leurs collègues du second degré, les maîtres contractuels du privé ne valent pas moins que les agrégés du public, et les maîtres délégués auxiliaires ne sont pas une sous-catégorie de l'ensemble. Le Snec-CFTC revendique pour tous les personnels enseignants une juste reconnaissance du travail effectué et une parité : à même niveau d'enseignement même salaire.

Construire l'avenir des personnels par une véritable politique de formation

Le métier d'enseignant ne s'apprend pas simplement de manière empirique, ni uniquement à l'université. La formation initiale doit laisser une large place à la mise en situation afin que l'enseignant ne soit pas exclusivement un spécialiste de sa matière mais également un véritable pédagogue. Si la mise en place de l'alternance dans la formation des lauréats des concours va dans



le bon sens, la formation qui est dispensée aux entrants dans la profession est trop souvent peu adaptée à la réalité du terrain et aux besoins réels des maîtres concernés. Surtout, le Snec-CFTC doit défendre auprès des instances (instances représentatives du personnel dans les établissements, différents échelons de Formiris...) la possibilité d'une véritable formation continue, en encourageant notamment les personnels à faire valoir leurs droits dans le cadre du Compte Personnel de Formation. Les départs en formation doivent également être favorisés pour les salariés des établissements qui doivent y trouver l'opportunité d'une réelle évolution de carrière et de valorisation des compétences.

Les enseignants sont peut-être encore les seuls à ne pas bénéficier d'une véritable politique de formation vers une reconversion professionnelle. Certes les rectorats accordent des congés de formation (trop peu) mais la plupart du temps pour passer les concours d'enseignement ou se former à une autre discipline. Alors qu'une loi très importante de 2014 renforce la politique de formation professionnelle continue existante pour les salariés du secteur privé, il n'est rien fait pour les enseignants. Le Snec-CFTC doit mener des négociations pour que l'Education nationale et le ministère de l'Agriculture mettent enfin en place une politique de formation digne de ce nom avec l'activation de dispositifs existants tels que l'entretien professionnel, le compte personnel de formation, le congé de reconversion. Il faut développer la possibilité d'accéder au bilan de compétences pour permettre aux enseignants qui le souhaitent de réfléchir sur leur métier et pourquoi pas et pourquoi pas d'envisager une reconversion.

Pour une évaluation juste et valorisante de l'enseignant

Actuellement, l'évaluation des enseignants est destinée uniquement à l'attribution d'une note chiffrée qui sera incluse dans un barème en vue de l'attribution de promotions. Selon les circonscriptions dans le premier degré ou selon les disciplines dans le second degré, le rythme des inspections peut être très variable, voire discriminatoire. De même, toutes les académies n'appliquent pas les mêmes règles en matière de révisions des notes anciennes. L'évaluation d'un enseignant ne saura se réduire à une visite ponctuelle d'une heure suivie d'un entretien de quelques minutes. L'évaluation doit conforter l'enseignant dans sa pratique professionnelle. Les critères d'évaluation de l'enseignant doivent être connus et reconnus. L'évaluation, qu'elle soit pédagogique et/ou administrative, ne doit jamais délaissé l'objectif qui est le sien, à savoir contribuer à l'amélioration de la pratique de l'enseignant. Elle doit également prendre en compte l'implication de l'enseignant dans l'équipe pédagogique et dans l'établissement.



Garantir la liberté pédagogique et donner les moyens de l'utilisation des TICE

Les outils numériques sont de plus en plus au cœur de la pratique pédagogique quotidienne des enseignants. Le Snec-CFTC demande que les enseignants puissent bénéficier d'une réelle formation à l'utilisation de ces outils, dans la mesure de leurs besoins réels et qu'ils puissent surtout demeurer libres du choix des supports pédagogiques comme du choix de la place plus ou moins importante qu'ils décident de donner aux supports numériques dans leur enseignement.

Prise en compte de la santé : création d'une médecine du travail

Les enseignants sont les seuls travailleurs à ne pas bénéficier de la médecine de travail. Le Snec-CFTC demande la création d'une médecine de prévention (absolument indispensable avec la résurgence de certaines maladies telle que la tuberculose). Il demande également la prise en compte de la souffrance au travail ou burn-out qui frappe un nombre croissant de collègues dans l'impossibilité de faire face aux contraintes de plus en plus lourdes de l'institution, à la pression des parents et à la difficulté d'enseigner dans un monde en mutation. On ne peut laisser les enseignants dans cette souffrance si peu prise en compte par l'Etat. Il nous apparaît nécessaire qu'en sus de notre accompagnement, les rectorats et les services régionaux de la formation et du développement mettent en place des services professionnels de suivi de santé, d'aide et d'écoute (conformément à la loi 2015-994 du 17 août 2015) : il en existe déjà certains. Le Snec-CFTC doit travailler par ailleurs à faire en sorte que les caisses de prévoyance mettent en place des programmes anti-burn-out.

Dans le respect de la loi sur le handicap, le Snec-CFTC demande davantage de moyens pour l'aménagement des postes pour les porteurs de handicap.



Second axe d'orientation : Actions revendicatives pour les enseignants des établissements sous contrat :

Le Snec-CFTC rappelle son attachement à la liberté de l'enseignement, qui ne doit pénaliser ni les élèves, ni les familles, ni les personnels...

Amélioration du statut des maîtres contractuels exerçant dans les établissements privés sous-contrat avec l'Etat.

Le Snec-CFTC, depuis toujours, s'est investi vigoureusement dans la construction d'un statut spécifique des maîtres contractuels. En complément de la loi Debré 59-1557 du 31-12-1959 rappelant le principe du libre choix de l'école et fondant le statut des maîtres des écoles sous contrat, le Snec-CFTC a suscité l'adoption de la loi 77-1285 du 25-11-1977, dite loi Guerneur, qui garantit aux maîtres contractuels l'égalité de traitement, de protection sociale et de formation professionnelle avec leurs collègues fonctionnaires titulaires de l'enseignement public. De même la loi Censi du 5 janvier 2005 a apporté le régime additionnel de retraite, manifestant la volonté politique de porter réellement à la parité les niveaux de retraite des maîtres contractuels du privé avec leurs homologues du public. Le rappel dans cette même loi que, pour leur fonction d'enseignants, les maîtres contractuels n'ont pas d'autre contrat que celui que l'Etat leur attribue, a généré une nébulosité savamment entretenue sur la nature des relations entre les maîtres contractuels et les établissements qui les recrutent et organisent leur activité. Quelle reconnaissance l'établissement entend-il accorder aux personnels en contrepartie, selon les termes du Manifeste de l'Ecole Catholique de 2012, du « véritable contrat d'engagements qui pourrait constituer un pacte de confiance et de responsabilité librement consenti par les parties associées à la mission du service éducatif et à la réalisation d'un but commun »?

Le Snec-CFTC exige des engagements des établissements catholiques en matière d'emploi, de conditions de travail, de droit syndical et de représentation dans l'entreprise. A l'égard de l'Etat, le Snec-CFTC défendra sans cesse le droit des contractuels relevant de la législation Debré-Guerneur et Rocard à bénéficier des salaires nets, protection sociale et retraite des fonctionnaires titulaires.

Pour les enseignants relevant du Ministère de l'Agriculture (MAAF), le décret 89-406 qui légifère sur le statut des enseignants de l'enseignement agricole privé, permet la modulation du temps de service. L'imprécision du texte a engendré des dérives dans son application. Le Snec-



CFTC poursuit son action pour obtenir du ministère de l'agriculture un respect de la réglementation, et la mise en place d'un outil de gestion commun à tous les établissements. Ceci pour répondre au souci d'égalité entre les enseignants. Dans l'enseignement agricole public, les professeurs d'éducation physique et sportive étant détachés du ministère de l'Education Nationale, il n'y a pas de corps d'enseignants d'EPS au ministère de l'Agriculture et donc pas de possibilité d'ouverture de concours. Le Snec-CFTC œuvrera pour que les enseignants d'éducation physique et sportive de l'enseignement agricole privé puissent bénéficier d'une progression de carrière identique à celle de leurs collègues. Le Snec-CFTC souhaite que les enseignants puissent passer d'un ministère à l'autre (Education Nationale et Agriculture) en conservant les acquis de leur carrière.

Egalité de traitement des maîtres contractuels avec les fonctionnaires titulaires.

En 2012, en France métropolitaine, les enseignants du secteur privé perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure de 7,9 % à celle de leurs collègues du secteur public, soit environ 200 euros de moins par mois.

Cette situation est aggravée par les charges sociales de retraite qui touchent les maîtres sous contrat. Ainsi en fin de carrière un maître contractuel perçoit environ 300 à 350 euros nets de moins qu'un enseignant du public de même grade et de même échelon. Cette différence s'explique notamment par l'âge plus avancé des lauréats aux concours du privé, ce qui induit une ancienneté plus faible, et par des prélèvements de retraite plus importants, la base de calcul des pensions de retraites d'un enseignant du privé étant en effet bien moins avantageuse que celle d'un enseignant du public. Enfin, il ne faut pas oublier que ces différences de retraite sont désormais encore plus marquées avec la diminution drastique et autoritaire du montant de la retraite additionnelle en 2013. Le Snec-CFTC revendique des niveaux de pensions identiques à ceux du régime des fonctionnaires dès lors que la carrière est analogue.

Le Snec-CFTC s'engage sur ces chantiers pour obtenir une véritable égalité de traitement. Le libre choix de l'école dont le principe a été posé par la loi 59-1557 du 31-12-1959 inclut en effet que les maîtres contractuels sont des maîtres comme les autres et qui, de ce fait, peuvent prétendre aux mêmes droits puisqu'ils ont les mêmes devoirs. Dans cette logique, le Snec-CFTC s'oppose au passage de l'ARRCO-AGIRC à l'IRCANTEC qui diminuerait les droits à la retraite des futurs enseignants. La diminution de la cotisation de retraite complémentaire ne compenserait absolument pas la perte au moment de la retraite.



Fin de la précarité et des salaires indécents pour les suppléants

Sans perspective d'avenir, les suppléants, véritables variables d'ajustement survivent toujours inquiets du lendemain. Leur précarité est aggravée par les retards de paiement et de prise en charge administrative. Dans l'immédiat les suppléants doivent être rémunérés dès le terme du premier mois de leur suppléance par l'autorité académique.

De même, il est nécessaire de donner un vrai statut aux AESH, avec éventuellement une mutualisation entre les ministères de l'Education Nationale et de l'Agriculture.

Le Snec-CFTC poursuit le combat pour qu'une politique de sortie de cette précarité soit mise en place par un accès plus large à la titularisation avec un accès systématique à la formation.

Pour des enseignants acteurs de l'avenir de leur profession

Le Snec-CFTC demande la création, dans les établissements privés où ils n'existent pas, des conseils pédagogiques, où les enseignants peuvent élaborer leurs projets et bénéficier d'une reconnaissance de leur contribution à l'ensemble du système.

Troisième axe d'orientation : Construire l'avenir avec les personnels de droit privé

Avec les enseignants, les salariés de droit privé constituent la communauté professionnelle des établissements. La reconnaissance morale à laquelle ces salariés ont droit est l'affaire de toutes les autres composantes de la communauté éducative. Leur reconnaissance matérielle et financière est particulièrement de la responsabilité des employeurs privés (OGEC et Chefs d'établissement) ...

Pour la reconnaissance des métiers et le renforcement de la formation professionnelle

A l'image de la branche CNEAP ou des Apprentis d'Auteuil, le Snec-CFTC demande que les métiers soient actés dans la branche. La reconnaissance de ces métiers donnera une meilleure visibilité aux salariés, n'empêchant en aucune façon la plurifonctionnalité dans les petits et moyens établissements. Outre le début d'une transversalité, cette volonté de définir des caractères types à chaque métier et par conséquent donner naissance à des outils standards (à l'exemple des fiches de postes) permet également au Snec-CFTC d'intégrer les employés de droit privé aux débats sur le rôle de chacun au sein de nos établissements.

Que ce soit envers l'élève, les parents, l'établissement ou même l'extérieur, le Snec-CFTC a



conscience du rôle indispensable qu'a le personnel salarié des établissements privés et au sein des instances de l'enseignement catholique. Nos établissements ont des valeurs à défendre, chacun doit se sentir acteur de la communauté éducative. Cette demande de reconnaissance des métiers est de fait au cœur des accords sur la formation professionnelle par le biais des Certifications de Qualification Professionnelle (CQP).

Pour les salariés des établissements de l'enseignement privé, le Snec-CFTC considère que la formation professionnelle est un passage indispensable pour l'évolution de carrière, la progression salariale, l'employabilité voire une nouvelle orientation professionnelle.

C'est pourquoi le Snec-CFTC a à cœur de motiver l'ensemble des acteurs de la formation: organisme financeur, organisme de formation, collège employeur, institutions syndicales et c'est dans cette dynamique que l'offre de formation doit être renforcée que l'on soit cadre ou non. Il pourra mettre en place un moyen d'information et de suivi simple et démocratique afin de donner l'envie aux salariés de droit privé d'évoluer comme le stipule la nouvelle convention. Cela apportera une valeur ajoutée à l'enseignement privé catholique: un premier bouquet de formation(s) commun à tous les employés, 1^{er} secours, geste et posture serait proposé. Puis un bilan de compétences en vue d'une VAE ou d'une VAP conduirait au CQP.

Le Snec-CFTC insiste également sur la responsabilité de chacun mais en particulier sur celle des Chefs d'établissement, cadres, CE, RP, DS d'informer, d'accompagner et d'encourager la professionnalisation par exemple en diffusant le plan de formation aux personnels en vue notamment d'une progression de leur carrière voire d'une reconversion. Il arrive encore trop fréquemment que les formations demandées soient refusées, le Snec-CFTC négociera pour obtenir qu'au troisième refus de demande de formation, les salariés obtiennent une valorisation automatique.

Par ailleurs le Snec-CFTC s'engage à rechercher avec les différents partenaires de l'Enseignement Catholique, CNEAP, FNOGEC, Secrétariat Général, Organisations patronales et organisations syndicales, un mode de financement pour permettre aux salariés syndiqués relevant de la CCSEP 2015 et des conventions collectives du CNEAP, d'avoir des décharges horaires. Les moyens ainsi dégagés faciliteront leur engagement et la prise de responsabilité et leur permettront légitimement de participer aux différentes missions qui relèvent d'instances et/ou de délégations pour les salariés de droit privé de l'enseignement catholique. Cette reconnaissance leur permettra d'exercer pleinement leurs compétences et leur expertise.



Un suivi attentif de la convention collective SEP-2015

Le Snec-CFTC vient de signer la nouvelle convention collective qui permet de mettre fin à une période d'incertitude difficile à vivre pour les salariés. Cependant, cette convention comporte des points d'insatisfaction. Le Snec-CFTC veillera à l'application de la convention collective dans les établissements et contribuera activement à son évolution par le biais des commissions paritaires nationale et régionales. Il fera également tout ce qui est en son pouvoir pour pallier les reculs en aidant à la signature d'accords d'entreprise.

La régularisation de la période intermédiaire

Le Snec-CFTC conseillera chaque salarié embauché en dehors du cadre de la convention collective PSAEE 2004 afin qu'il puisse percevoir une juste indemnisation des préjudices subis pendant la période antérieure au 1^{er} septembre 2015.

La réactivation des commissions paritaires locales

Les commissions paritaires locales (art. L.2234-1 du code du travail), dont le Snec-CFTC demande la réactivation, devront être un lieu de parole libre, d'observation, un lieu où seront mises en place une médiation et une conciliation entre les parties en litige. Le Snec-CFTC s'engage à ce que les salariés qui relèvent des accords CNEAP ou SEP puissent y siéger. Le Snec-CFTC demande l'ouverture des négociations sur le dialogue social.

L'aboutissement de la convention collective unique du CNEAP

La fusion des trois conventions collectives existantes au CNEAP est en négociation depuis une dizaine d'années. Le Snec-CFTC souhaite l'aboutissement rapide des négociations. Pour cela il est indispensable de disposer du temps et des moyens nécessaires pour parvenir à un accord entre les partenaires sociaux.

Pour une meilleure reconnaissance des métiers et une véritable revalorisation salariale

Les personnels de droit privé, indispensables au bon fonctionnement des établissements et acteurs du bon climat éducatif doivent faire l'objet d'une reconnaissance morale et financière, à la hauteur de leur engagement. Une meilleure considération sociale et financière s'impose. Cela passe aussi par la prise en compte des besoins des salariés des établissements privés.

Ainsi quelques employés, salariés de droit privé, voient depuis plusieurs années leur salaire



plafonné du fait de l'existence d'un coefficient maximum. Le Snec-CFTC s'engage à mener une réflexion constructive quant à cette problématique durant la période de négociation de la révision quinquennale du référentiel de fonction.

Par ailleurs, dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 instaurant la mise en place d'un entretien professionnel le Snec-CFTC travaillera à la création d'un « entretien d'activité ». Cet entretien annuel serait un temps d'échanges et non d'évaluation, donc sans grille. Le Snec-CFTC proposera à la CPN un ensemble de pistes pour la réalisation d'un outil support pour mener cet entretien. Cet outil permettra de créer ou de renforcer le dialogue social dans les établissements.

Organisation du temps de travail et pénibilité

Le Snec-CFTC demande le respect de la directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail la création d'un compte pénibilité pour les postes de travail qui en relèvent. Outre la reconnaissance de la pénibilité d'une organisation de travail, il est important de noter que le compte de prévention pénibilité ouvre le droit à un crédit de 500 h de formation pour 0.1 ou 0.2% de la masse salariale.

Mise en place de l'accord sur la couverture santé

Le Snec-CFTC va accompagner la mise en place de l'accord sur la couverture santé dans l'intérêt des salariés et aider à son amélioration dans le cadre des accords d'entreprise. Il œuvrera à la mise en place d'une véritable politique de prévention dans les établissements- au niveau des IRP en lien avec la médecine du travail- en veillant notamment à ce que la Médecine du Travail soit particulièrement attentive aux situations de souffrance au travail. Par une information auprès des salariés des établissements privés, par la vérification régulière des situations des adhérents, le Snec CFTC veillera au respect des règles de classification.

Un engagement « durable »

Dans la dynamique de la COP 21 et dans un contexte de protection urgente de l'environnement et de lutte contre le réchauffement climatique, les représentants du Snec-CFTC dans les établissements œuvreront pour le développement durable et la traçabilité sociale: en sensibilisant les collègues et la direction (recyclage, gaspillage...), en incitant à des commandes de matériel éthiquement responsables respectant la dignité du travailleur, en sensibilisant les organismes de restauration aux produits alimentaires locaux issus de l'agriculture raisonnée ou bio.



Tourné vers la modernité le Snec-CFTC continue à s'engager pour la dignité de tous les hommes comme il l'a toujours fait au cours de sa longue histoire, enraciné dans son passé pour mieux construire l'avenir.

Conclusion :

Le Snec-CFTC est mobilisé pour continuer de construire le système éducatif, l'école catholique et les établissements : améliorer le présent et construire l'avenir de nos communautés éducatives et professionnelles. Tous nos partenaires peuvent compter sur notre vigilance et notre volonté d'action.

Cette résolution doit être notre feuille de route jusqu'au prochain congrès.

Nous devons avoir chaque jour à l'esprit nos ambitions : la défense de nos valeurs, la volonté de jouer collectif, l'attention apportée aux salariés et enseignants, le développement de notre audience, l'évaluation de notre action syndicale, la modernisation de notre organisation.

C'est à cette condition que nous pourrions atteindre nos objectifs :

- Construire le syndicat de demain au sein de la CFTC,
- Se faire entendre et être entendu à travers le dialogue social,
- Participer aux évolutions et être des acteurs incontournables des réformes en réfléchissant à l'école de demain,
- Garder notre représentativité pour avoir les moyens de défendre nos collègues.
- Etre force de proposition et d'action

