

AUGMENTER NOS SALAIRES !

- 🔊 Début des grilles à 1800 euros net minimum pour tous les personnels et revalorisation immédiate de 400 euros ;
- 🔊 augmentation significative et immédiate de la valeur du point d'indice ;
- 🔊 abrogation de toutes les formes de rémunération au mérite, dont le RIFSEEP et le PPCR.

GAGNER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES !

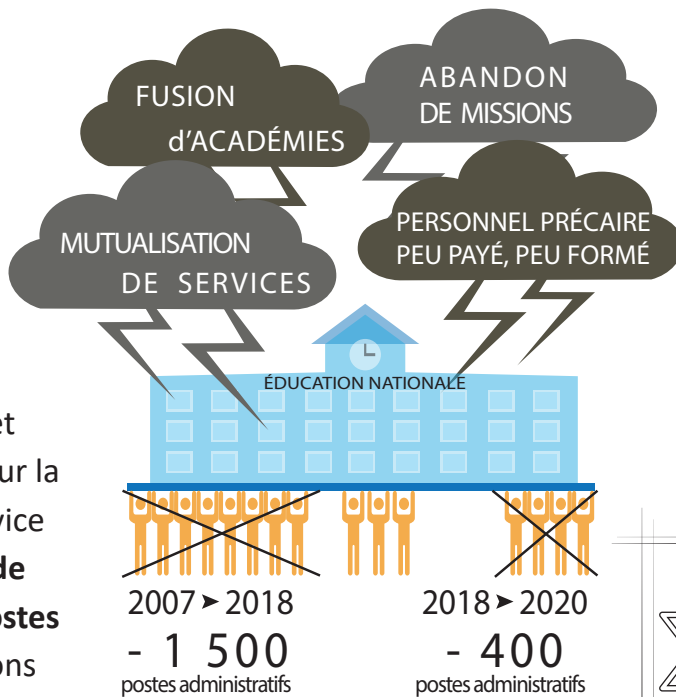
- 🔊 Égalité salariale et suppression des discriminations dans le déroulement des carrières : fin du plafond de verre ;
- 🔊 lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- 🔊 mise en œuvre d'enseignements qui déconstruisent les préjugés de genre.

AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL !

- 🔊 Réduction du temps de travail pour tous et toutes ;
- 🔊 des moyens pour une réelle politique de prévention pour le bien-être au travail ; suppression du jour de carence ;
- 🔊 des créations de postes pour répondre aux besoins et la titularisation immédiate des précaires sans condition de concours ni de nationalité.

DIPLÔMES, QUALIFICATIONS : ÉMANCIPATION !

- 🔊 Une formation initiale délivrant une culture commune et des diplômes nationaux ;
- 🔊 des diplômes permettant l'insertion professionnelle et le libre choix des poursuites d'études ;
- 🔊 reconnaissance des qualifications, des diplômes dans les grilles salariales.



Personnels et usager·ères, pour la qualité du service public, **c'est de créations de postes** dont nous avons besoin.

Ensemble pour un salaire décent !

Le point d'indice a été gelé de 2010 à 2017 avant une minuscule revalorisation de 1,2% en 2017. La CGT a toujours dénoncé le non-financement des ridicules augmentations du PPCR, et n'a donc pas signé le protocole, à raison.

Gel du point + augmentation de la retenue pension civile = baisse des salaires en 2018 !

Refusons le RIFSEPP – Refusons le salaire au mérite !

Le RIFSEPP entraîne des disparités importantes. Le montant mensuel des IFSE diffère selon les académies alors que le CIA (indemnité annuelle) est versé... ou pas... à la tête du client. Le RIFSEPP renforce l'individualisme et casse les logiques de solidarité des équipes de travail par la mise en concurrence des personnels.

Requalification des postes et avancement des personnels administratifs : tous et toutes concernés

Dans les services et les établissements, de nombreux·ses collègues ont des missions qui ne correspondent pas à leur corps et leur grade. Dans le même temps, les possibilités de promotion sont peu de chagrin.

Tout ceci contribue à la frustration et à la démotivation et peut même être source de conflit au sein des équipes.

Nos conditions de travail aujourd'hui,
pour notre santé demain !

Le ministère de l'Éducation nationale propose de renforcer les services de médecine de prévention ou de concevoir des plans de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

En réalité, nous vivons quoi ?

suppressions de postes intensification du travail
heures supplémentaires non rémunérées insuffisance de formation
congrés non pris management agressif
hausse des arrêts maladie et rétablissement du jour de carence

L'accord de **2009** sur la prévention des risques psychosociaux n'est **toujours pas appliqué**. Pourtant notre employeur a une **obligation de résultats** en matière de protection de la santé physique et mentale.

LA CGT Éduc'Action revendique :

- un plan massif de requalification de C en B et de B en A ;
- la publication de critères objectifs pour les dossiers de listes d'aptitude ;
- une augmentation du taux de promotion ;
- l'ouverture des concours externes et internes dans tous les grades ;
- la titularisation sans condition de concours et de nationalité de l'ensemble des personnels contractuels.