

Négociations nationales sur les salaires pour les personnels OGEC : inacceptable !



Les 29 juin, 5 et 6 juillet se sont tenues les premières Négociations Annuelles Obligatoires de la nouvelle Confédération de l'Enseignement Privé à but Non Lucratif (CEPNL). Non Lucratif : c'est vrai surtout pour les salarié.es.

Car tout augmente dans l'environnement de cette nouvelle confédération : les ressources publiques, le nombre d'élèves à prendre en charge, le salaire des chefs d'établissement, la part privée du « marché de l'Education » ... Tout SAUF les salaires des personnels - hors direction bien sûr.

Deux délégations CGT ont participé à ces NAO2017, 2 parmi 9 autres organisations syndicales (CFDT, SPELC, CGC, CFTC, FO et Solidaires)

Le scénario des NAO2016 et des premières réunions CEPNL (classification quinquennale) pouvait laisser penser au collège employeur que leurs propositions a minima passeraient sans encombre et que les syndicats majoritaires signeraient immédiatement et sans difficulté.

Un collège employeur dédaigneux

Peut-être cette fois, le collège employeur a-t-il été trop loin dans l'injustice et la provocation. Nos camarades qui assistaient pour la première fois à des négociations nationales ont été impressionnés par le peu de considération et l'esprit de domination qui animaient le collège employeur. « De réelles augmentations de salaires pour les personnels OGEC !? Vous n'y pensez pas mes cher.es : les impôts fonciers liés à notre parc immobilier viennent d'augmenter !! » On les croit sans problème : les réunions se sont tenues dans 3 propriétés différentes en plein Paris. La dernière à l'Institut catholique de Paris a permis d'admirer le parc ombragé d'arbres centenaires.

Un dialogue social en dessous de tout

Le 29 juin a été consacré au rapport NAO2017 destiné à présenter les chiffres nécessaires à une négociation loyale et sérieuse. C'est la théorie. En pratique ? Des données hétéroclites, difficilement utilisables, incomplètes et présentées très subjectivement par des intervenant.es du collège employeur plus ou moins préparé.es à l'exercice. Devant des scolaires, leur prestation aurait tourné au chahut. Fin de l'après-midi, lancé d'un ton provocateur et goguenard aux organisations syndicales « Voilà, nous avons fini. A vous de nous présenter vos demandes. Vous ne dites rien. Vous ne demandez donc rien ?! ». Le dépôt impératif des revendications est pour le lendemain...

En réponse : la construction d'un front syndical

Dans ce contexte de collège employeur agressif et d'organisations majoritaires qui jouent entre elles, la CGT a décidé de travailler une plateforme revendicative avec FO et Solidaires. Un texte en 10 points est élaboré et transmis aux négociateurs le 30 juin.

La CEPNL a été créée en 2015. Il s'agit de la Confédération de l'Enseignement Privé à but Non Lucratif. Liée au Collège Employeur, elle regroupe la FNOGEC, l'AEUIC (Association des Employeurs des Universités et Instituts Catholiques) et la FESIC (Fédération des Etablissements de Enseignement Supérieur d'Intérêt Collectif). En avril 2017, les 9 conventions collectives de ce champ ont été regroupées en une seule : la CC EPNL. Pour le moment ces 9 textes s'empilent sous forme de sections. Pour ce qui concerne les salarié.es OGEC, la SEP2015 se retrouve intégralement dans la section 9.

Les NAO sont les Négociations Annuelles Obligatoires : elles se tiennent tous les ans en juin-juillet d'un point de vue national mais aussi localement dans les établissements dès lors qu'un syndicat est représenté par un délégué syndical. Les sujets abordés sont les rémunérations, le temps de travail, l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail, la lutte contre les discriminations, la prévoyance, la complémentaire santé. L'Employeur a obligation de convoquer les NAO et de fournir aux négociateurs les données qui leur sont nécessaires.



NAO : une négociation loyale et sérieuse ?

C'est ce qui est exigé des partenaires sociaux dans toute négociation.

Qu'en a-t-il été à cette première NAO de la CEPNL ?

1 – Manque de rigueur dans les chiffres fournis (sources hétérogènes, échantillons incompatibles ou non représentatifs...) qui ont rendu impossible une analyse sérieuse.

2 – Refus de communiquer certains éléments des budgets : particulièrement la part que représentent les salaires des directions dans la masse salariale des établissements.

3 – Données aberrantes et/ou inexplicables : 19,5% de salariés sans contrat, 550€ de salaire mensuel à temps plein pour une catégorie de personnels étudiée, des données différentes sur le même sujet (ex âge moyen)...

4 – Présentation orientée des chiffres : aplatissement de certains graphiques, mélanges des postes budgétaires (les ressources publiques et les dépenses liées à l'immobilier)

5 – Absence totale de chiffres pour certaines sections (= conventions collectives). C'est le cas notamment de l'AEUIC (ex UDESCA)

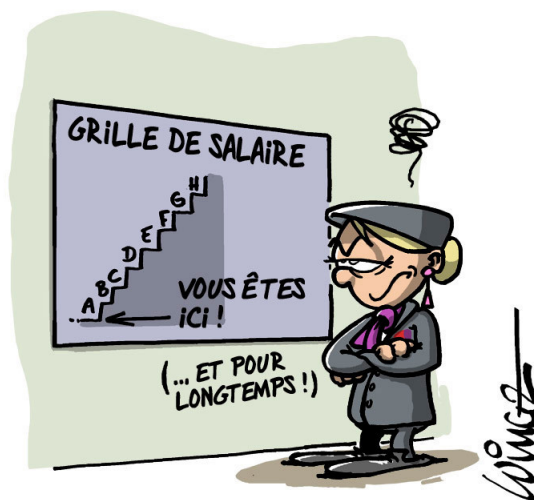
6 – Refus de rédiger un procès-verbal des négociations

Les organisations majoritaires jouent d'abord en ordre dispersé puis se réunissent entre elles le matin du 5 juillet avant de rejoindre le lieu de réunion intersyndicale initialement prévu. Résultat : deux visions différentes de la négociation. CFDT-SPELC-CGC-CFTC réduisent leurs demandes au plus petit dénominateur commun alors que CGT-FO-Solidaires additionnent l'ensemble des bonnes propositions.

La deuxième réunion NAO se tient l'après-midi même. Au programme, les secteurs du Supérieur (AEUIC et FESIC). Au programme seulement car dans la pratique, le collège employeur décide unilatéralement de traiter toutes les sections. Quelques questions sur les revendications des syndicats et très vite la réponse tombe : augmentation de 0,4% (Personnels OGE) et 0,5% pour 3 sections sur 9. Rien pour les autres. Stupéfaction : c'est tout !?

Troisième réunion le 6 juillet toute la journée. Monologue alambiqué du collège employeur : 0,4% deviennent 0,5% mais impossible de donner plus. La faute à l'augmentation du fuel et du taux du Livret A, à la diminution de l'engagement de l'Etat et aux petites structures qui vont mal (stéréotypes de la petite école primaire bretonne et de la Catho en danger) et risquent de « mourir ». Que les salarié.es en chair et en os aillent mal, se crèvent à la tâche, qu'ils aient des factures à payer et des salaires de misère n'est rien à côté de la mission évangélisatrice que se doit de remplir l'Enseignement catholique - comme c'est marqué dans les statuts de 2013. Que certain.es salarié.es n'obtiennent rien du tout ? Ils ont déjà eu l'augmentation de la fonction publique (AEUIC), ça ferait doublon. La CGT tient toute sa place dans la défense des revendications et la dénonciation de la langue de bois des négociateurs employeurs. Un front syndical se dessine, se forme et s'impose au gré des suspensions de séance (il y en aura 5 en tout). Si la CEPNL existe, il faut que tou.tes les salarié.es bénéficient d'une réelle augmentation de salaire. Dernière proposition du collège employeur : 0,7% toujours pour 3 sections sur 9. Tous les syndicats de salarié.es répondent « C'est insuffisant ». Fin des discussions. Chacun.e retourne chez soi en se promettant de dénoncer ce semblant de négociation, l'injustice et le dédain des personnels qu'il illustre.

Le texte reçu le 7 juillet est la stricte retranscription de la dernière proposition : 0,7% d'augmentation pour 3 conventions collectives sur 9. C'est tout ... et c'est insuffisant.



Une proposition du collège employeur très insuffisante

+ 0.7%

C'est l'augmentation de salaire proposée par le collège patronal de la CEPNL lors des NAO2017. Pour rappel, la FNOGEC avait refusé toute revalorisation des salaires aux NAO2016. Sur 2 ans, on tombe donc à +0.35%

C'est clairement insuffisant (+10€ brut pour un.e salarié.e Strate 1 Degré 7) et ça l'est d'autant plus au regard d'autres chiffres.

Le salaire minimum décent : il est estimé à 1424€ selon l'ONPES (Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale). **Comment l'Enseignement catholique justifie-t-il le fait d'empêcher une majorité de ses salarié-es de l'atteindre ?**



6 chiffres que le collège employeur ne veut pas voir

1

Les salaires de base en France : en 2016, ils ont augmenté en moyenne de 2,7% (2,5% prévus en 2017) ce qui se traduit par une augmentation de 1,7% du pouvoir d'achat (1,5% en 2017).

2

Les ressources de l'Enseignement catholique sont en hausse constante depuis 2013 (chiffres NAO) Rien que l'an passé, c'est +4,9% dans le 1er degré et +2,9% dans le 2nd degré. Les familles paient davantage (+3,9%), les ressources publiques augmentent (+2,2%) : pourquoi les chefs d'établissement sont-ils les seuls à être rémunérés dignement et à bénéficier d'augmentations de salaire ? Jusqu'à quand la FNOGEC compte-t-elle faire croire aux personnels qu'ils seront « un jour » rémunérés dignement ?

3

Le nombre d'élèves : il est aussi en hausse de 0,91%. Il y aura donc plus de travail de secrétariat, aux cuisines, à l'entretien, à la vie scolaire, lors des TP... Dans combien d'établissements cette hausse s'est-elle traduite par des embauches ou des contrats de travail qui évoluent vers des temps pleins ? Par contre, le nombre de contrats aidés explose.

4

Les salaires des chefs d'établissement dont le point est toujours indexé sur celui de la Fonction publique ont été augmentés de 1,2% en 2016-17. La FNOGEC a refusé de communiquer aux syndicats ce que représente cette « masse salariale » et son augmentation. Pourquoi ? Qu'y a-t-il donc à cacher sinon des niveaux de hauts salaires indécents ? Indécence qui – en l'absence de contrôle – continuera de grever les budgets d'OGEC qui continueront de refuser des augmentations de salaires aux personnels non-cadres.

5

Le forfait d'externat : il est en hausse de 3,1% en 2017 (+0,9 en 2016). Le montant de cette ressource octroyée par les collectivités publiques est estimé en fonction des dépenses de personnel nécessaires à un établissement public. Personnel public dont les salaires et les conditions de travail sont meilleures que celles des salarié.es OGEC. La question est simple : où passent ces 650 millions d'€ dont 90% doivent être impérativement dédiés à la masse salariale OGEC ?

6

Les prix à la consommation : ils étaient en hausse de 0,2% l'an passé et à +1% en ce début d'année... Comment régler des factures qui augmentent avec un salaire brut moyen de 1083€ (strate I) 1515 € (toutes strates confondues) ?



Le régime de Prévoyance est excédentaire de 40 millions d'euros. Cette « réserve » – dénommée « La Piscine » par le collège employeur - est alimentée par les cotisations sociales versées par les salarié.es OGEC. C'est une bonne nouvelle car cet argent peut servir à augmenter les prestations. Et bien non... le collège employeur vient d'obtenir de ne pas payer l'ensemble des cotisations durant six mois. Gain : 1,1 million d'euros par trimestre. Cet argent qui appartient aux salarié.es (ce sont des cotisations sociales, donc du salaire indirect) est détourné de sa destination et profite... aux OGEC employeurs.



Les 10 revendications de l'intersyndicale

CGT - FO - Solidaires

Personnel OGEC type :

Une femme de 44 ans travaillant à temps partiel (17,5 à 24 h/semaine) sur une rémunération de strate I degré 4. Salaire brut moyen = 1 083€ (soit 834 euros net)

Quelle perspective ?

Les nouveaux embauché.es (ancienneté de moins de 5 ans) sont très majoritairement des emplois aidés (à 90%). Dans le 1er degré, un salarié sur 4 est aujourd'hui en contrat CUI-CAE !

Pourquoi cette hausse :

> 70% de leur salaire est pris en charge par les Régions.

> Par le biais de l'annualisation, leur temps de travail est – injustement – surévalué de 20 à 24 ou 26h/semaine sans compensation financière.

Prochaine étape :

Les « services civiques » : personnels entièrement gratuits.

Les hommes : ils sont privilégiés pour accéder aux temps pleins (4 hommes sur 10 contre 2,6 femmes sur 10), aux emplois de cadres et aux rémunérations élevées (un homme cadre gagne en moyenne 200€ de plus qu'une femme cadre). Pour lutter contre ces inégalités, la CEPNL re-propose la création d'un observatoire. Les salariées OGEC vont donc être... observées... !

1. Salaire minimal de 1700€ net
2. Revalorisation des rémunérations
+ 120€ nets /mois pour les salarié.es non-cadres
+ 80€ nets pour les salarié.es cadres
3. Réduction du nombre de salarié.es à temps partiel :
+ 60€ nets /mois versés au salarié concerné
4. Couverture des besoins de santé à 100%
5. Réévaluation des prestations de la Prévoyance pour les plus bas salaires
6. Utilisation des fonds publics pour revaloriser proportionnellement les salaires des personnels et non pour enrichir le patrimoine foncier
7. Inscription claire dans la nouvelle Convention collective des obligations de établissements en termes de fonctionnement et de budget des IRP
8. Instauration pour tou.tes d'un supplément familial de traitement et d'une indemnité de résidence.
9. Abandon de la politique de transformation des emplois pérennes en emplois aidés. Inscription dans la nouvelle Convention collective de dispositions encadrant strictement l'utilisation des emplois aidés. Conversion des contrats aidés existants en CDI
10. Réduction des inégalités Hommes-Femmes par une politique volontariste pour l'accès :
 - aux temps pleins
 - aux formations qui conduisent à une amélioration de la rémunération.
 - aux postes à responsabilité

Obtenir de réelles augmentations de salaires et de meilleures conditions de travail, c'est possible !

Au niveau national comme local, il est nécessaire de nous unir afin que le rapport de forces soit en faveur des personnels et non en faveur des directions employeurs.

Se syndiquer à la CGT, c'est construire ensemble ce rapport de forces.

**La liberté, c'est
de se syndiquer...**

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

et nous retrouver sur [facebook.com/OGECencolere/](https://www.facebook.com/OGECencolere/)