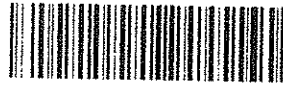


# Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

Arrivée : 21-10-2019 MEN



Ref: JMB/2019/17330/M

SC/JT

Snec-CFTC

128 avenue Jean Jaurès

93697 PANTIN Cedex

Tél. : 01 73 30 42 42

presidence@snec-cftc.fr

secretariat.general@snec-cftc.fr

M. le Ministre de l'Education nationale

110 rue de Grenelle

75007 PARIS

Pantin, le 16 octobre 2019

Monsieur le Ministre,

Par la présente, nous vous adressons des demandes urgentes pour la profession concernant le pouvoir d'achat, la situation des maîtres délégués, le système d'évaluation, le système d'avancement / promotion, le temps de travail, la souffrance au travail.

## **Le pouvoir d'achat**

Les statistiques de l'OCDE sont sans équivoque concernant la baisse du pouvoir d'achat des enseignants français. Cette tendance (- 1 % par an, en moyenne) s'est fortement accélérée faute de revalorisation de la valeur du point de la fonction publique. Ses rares hausses et les mesures PPCR ont rapidement été compensées par l'inflation et la hausse des prélèvements obligatoires, alors même qu'il incombe toujours aux maîtres d'assumer le financement de leur matériel professionnel (petites fournitures, équipement informatique, etc.). Et le transfert primes/points ne saurait être considéré comme une mesure de revalorisation salariale.

La politique salariale restrictive du ministère est non seulement humainement problématique mais elle est aussi économiquement inefficace car elle participe largement à la crise du recrutement. Il est donc urgent de prendre des mesures significatives.

Nous vous demandons de bien vouloir organiser une table ronde sur ce sujet qui concerne plus de 140 000 maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

## **La situation des maîtres délégués**

La rémunération indiciaire des MA2 en début de carrière est désormais durablement inférieure au Smic. Ils ne bénéficient pas de l'indemnité de précarité prévue par le code du travail. Dans certaines académies, les maîtres ne bénéficient pas d'une avance sur salaire ou alors d'une avance symbolique, alors même qu'ils ne bénéficient pas de la prise en charge de leurs frais de déplacement, hormis la moitié de l'abonnement domicile-travail en transports collectifs. Leur situation est donc plus difficile que celle de salariés précaires non qualifiés de droit privé, tout en pouvant se prévaloir d'un niveau d'études largement supérieur à la moyenne.

A la précarité économique s'ajoute la précarité statutaire en l'absence de vraies mesures de déprécarisation. Il n'y a plus de dispositif de contractualisation définitive par l'ancienneté. Les recrutements réservés ont été fermés. Certes, les contingents de contrats offerts aux Caer et au 2<sup>nd</sup> concours interne de professeurs des écoles ont augmenté, mais insuffisamment au regard des services restant vacants à l'issue du mouvement des maîtres contractuels.

De telles situations sont humainement difficiles. Elles sont aussi clairement inefficaces pour l'Etat puisque celui-ci peine de plus en plus à recruter en raison de la perte d'attractivité de la profession. Cette problématique doit donc faire l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux.

Nous vous demandons de bien vouloir organiser un groupe de travail sur ce sujet qui concerne les 18 % de maîtres de l'enseignement privé sous contrat en statut précaire.

### **Le système d'évaluation et d'avancement / promotion**

Le contingentement des appréciations résultant des rendez-vous de carrière conduit à des situations aberrantes comme l'octroi par des recteurs d'un avis « satisfaisant » pour des maîtres s'étant vu reconnaître le niveau d'expertise « très satisfaisant » ou « excellent » pour chacune des compétences évaluées. Un candidat au bac ayant une moyenne générale de 17 avec 15 pour note la plus basse est-il privé de la mention « très bien » ?

Au niveau des évaluateurs (corps d'inspection et chefs d'établissement), le contingentement est également aberrant. Baisserait-on artificiellement les notes de bons candidats au bac ?

Le gel sur la durée des appréciations et avis est également aberrant et injuste car il nie toute possibilité de progrès dans les pratiques professionnelles évaluées. A minima, il refuse d'évaluer ces progrès. Les candidats échouant au bac sont-ils condamnés à obtenir les mêmes notes lors de la session suivante ?

Il résulte de ces aberrations que les avis et appréciations ne font pas sens pour les maîtres. Un tel système est injuste et décourageant. Il est donc également inefficace.

Le sentiment d'injustice est accru par l'impossibilité de contester les appréciations des corps d'inspections et chefs d'établissement.

Enfin, il est urgent de porter à la hauteur de l'enseignement public les chances d'accès à la classe exceptionnelle par le premier vivier pour les maîtres de l'enseignement privé sous contrat en élargissant les missions ou en permettant la fongibilité des contingents de promotions offertes au premier et au second viviers.

Nous demandons l'organisation d'un groupe de travail sur cette thématique qui concerne plus de 140 000 agents.

### **La souffrance au travail et le temps de travail**

La dernière enquête sur le temps de travail des enseignants a été réalisée par l'Insee en 2010 et a été exploitée par la Depp en 2013 (NI n°13.12 et 13.13). Nos demandes formulées à la Depp et à la DGAFP semblent devoir rester lettres mortes. Le bilan social du Ministère ne comporte aucune analyse du temps de travail des enseignants si ce n'est en termes de fréquence du temps partiel...

Or, nombre de facteurs ont considérablement alourdi la charge de travail des maîtres ces dernières années : suppression du nombre annuel maximal de réunions obligatoires (avec, dans certains établissements une véritable explosion du nombre de réunions en tout genre), ajout d'une semaine de formation sur temps de congés scolaires, heure de vie de classe, gestion du cahier de textes numériques, évolutions majeures dans les programmes, co-intervention, accueil de publics mixtes en LP, restructurations (pour certaines disciplines : technologie, économie-gestion, etc.), hausse du E/D, réformes à répétition, évaluations CP/CE1, accompagnement individualisé des élèves en situation de handicap bénéficiant de l'inclusion obligatoire, seconde HSA « imposable », etc.


Il y a donc matière à redéfinir le temps de travail et à le sécuriser, tout particulièrement dans le 2<sup>nd</sup> degré qui ne bénéficie pas d'un système du type « 108 heures » du 1<sup>er</sup> degré. Il y a matière à limiter l'amplitude de la journée de travail, sa durée et à fixer une durée minimale de la pause méridienne afin de permettre à tous de prendre un repas chaud.

On ne peut pas continuer à rester dans la logique consistant à considérer que l'on peut sans cesse ajouter de nouvelles missions et contraintes sous couvert de l'ISOE/ISAE. D'une part parce que cela conduit à une baisse de la rémunération horaire. D'autre part parce que nous sommes alarmés par l'état de fatigue de nombre de collègues dès la fin septembre. Nous sommes de plus en plus sollicités sur des demandes relatives à une sortie du métier et inquiets de voir de plus en plus de collègues en situation de mal-être voire de grande souffrance au travail.

Il est indispensable de dépister le plus tôt possible la souffrance au travail et d'accompagner les personnels en souffrance, afin de prévenir des événements dramatiques ou d'éviter les trop nombreux licenciements pour inaptitude, alors que les maîtres ne bénéficient ni de la médecine préventive, ni d'un dispositif d'accompagnement, ni de voie permettant de sortir du métier dans des conditions raisonnables (pas de congés de mobilité).

Nous demandons la tenue d'une table ronde et d'un groupe de travail ministériel sur chacun de ces sujets.

Dans l'attente de la suite que vous donnerez aux présentes demandes, nous vous prions de croire, M. le Ministre, en nos intentions constructives pour une réelle école de la confiance.



Annie TOUDIC,

Présidente nationale