

Déclaration au CCMMEP des élus Snec-CFTC Séance du 4 décembre 2020

M. le Ministre,
Mme la Directrice des Affaires financières,
M. le Sous-directeur de l'Enseignement privé,
Mesdames, Messieurs,

Le Snec-CFTC déplore que l'annonce aux représentants des maîtres du privé du bilan des deux premiers groupes de travail se soit faite le surlendemain de sa communication par le Ministre aux media et aux personnels. Il déplore aussi la courte durée de ces échanges et leur caractère tardif – bien après ceux avec les représentants de l'enseignement public. Les arbitrages du Ministre étaient déjà pris et cette consultation n'aura été qu'une consultation de forme.

Sur le contenu, le Snec-CFTC réitère sa demande que :

- La prime d'équipement informatique soit versée à TOUS (y compris les professeurs documentalistes) car aucun agent ne devrait avoir à financer l'acquisition de l'outil de travail par ses propres deniers.
- La prime dite *d'attractivité* soit versée à TOUS. Elle doit aussi être revue à la hausse car une mesure qui ne profite qu'à certains sans même compenser l'inflation n'est une revalorisation pour personne.
- Le budget alloué aux mesures catégorielles, partiellement utilisé, bénéficie également aux maîtres du privé et plus particulièrement aux maîtres délégués dont la rémunération est particulièrement injuste par rapport à celle de leurs homologues du public. Les AESH ne doivent pas non plus être oubliés.

La publication récente des contingents de contrats offerts aux concours – en forte baisse – interroge : la hausse de la précarité est-elle le prix à payer pour la « revalorisation » ?

Le Grenelle de l'Education, quant à lui, ne doit pas être l'alibi qui permettra de mettre en œuvre un système d'évaluation et d'avancement visant à encourager l'émulation donc à accroître le temps de travail de tous tout en ne rétribuant que le travail de certains. Pour le Snec-CFTC :

- Il faut sécuriser le temps de travail des maîtres.
- Un système d'avancement juste, motivant et donc efficace est un système qui reconnaît le mérite de chacun, non un système qui ne promeut que les plus « méritants ». A contrario, un système d'évaluation qui sanctionne car conditionnant l'avancement est un système inefficace car il n'encourage pas les acteurs à demander un dispositif de remédiation.

Nous ne pouvons pas non plus passer la méthode sous silence. Les ateliers du Grenelle de l'Education n'étant constitués qu'en minorité de personnels visés par leur objet, c'est sur les représentations de participants qui ne connaissent pas le système scolaire de l'intérieur que se jouent les missions, les conditions de travail et de rémunération des enseignants et des autres professionnels de l'éducation. On envisage de modifier les clauses substantielles de leur contrat de travail sans même qu'il y ait eu échange sur ces points entre les personnels de l'éducation et leur employeur.

Décidément, il se confirme que le dialogue social est un exercice bien difficile pour le Ministère de l'Education nationale. Celui-ci aurait pu faire l'objet d'un atelier supplémentaire au Grenelle de l'Education : *Dialogue social et construction sociale, quel modèle mettre en place au Ministère de l'Education nationale ?*