

## Snec-CFTC

Tour ESSOR  
14 rue Scandicci  
93500 PANTIN  
Tél. : 01 84 74 14 00

M. le Ministre de l'Education nationale

110 rue de Grenelle  
75007 PARIS

Objet : Demandes des élus Snec-CFTC au CCMMEP relatives à la situation  
des maîtres délégués de l'enseignement privé sous contrat d'association

Pantin, le 14 octobre 2021

Monsieur le Ministre,

La loi de finances 2021 a transformé des moyens permanents (emplois budgétaires ou *heures contrat*) en moyens non permanents (heures supplémentaires annuelles : HSA). Si des solutions sont généralement trouvées par les rectorats pour éviter que des maîtres contractuels définitifs ne subissent des pertes partielles d'emploi, ce sont les maîtres délégués qui paient le prix d'un **choix budgétaire illogique au regard de la permanence des besoins**. De fait, le nombre de maîtres délégués pour lesquels une partie de l'obligation réglementaire de service (ORS) est rémunérée en HSA a explosé.

**Ce choix budgétaire n'est pas conforme à la réglementation** (décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 et circulaire du 17 novembre 1950) puisque ces heures sont effectuées à l'année sur des supports vacants ou protégés par des personnels à temps incomplet (c'est-à-dire en deçà de leur maximum de service), au sein de structures pérennes pour y assurer des enseignements eux aussi pérennes (c'est-à-dire dont la fermeture n'est pas envisagée). Ces heures ne sont donc clairement pas des heures supplémentaires au sens de la réglementation. Si l'on appliquait le code du travail, il s'agirait d'heures complémentaires dont la reconduction ouvrirait droit à requalification du contrat de travail.

Certains **inconvenients pour les nombreux maîtres concernés** sont évidents :

- Une **perte de rémunération annuelle brute de significative à très importante**. Trois simulations sont annexées à la présente. Cela s'explique notamment par le fait que les **accessoires du salaire** sont **proratés** selon la seule quotité de service ouvrant à traitement indiciaire : la prime d'attractivité, la part fixe de l'ISOE, l'indemnité de résidence, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (à partir du 2<sup>e</sup> enfant).
- Cet effet est renforcé par **le choix de servir une indemnité différentielle** aux maîtres auxiliaires dont le salaire indiciaire horaire est inférieur au Smic (MA2 aux échelons 1 et 2) **plutôt que de revaloriser leur salaire indiciaire à hauteur du Smic : le montant de l'HSA est ainsi minoré et le pouvoir d'achat de l'indemnité pour HSA continue à diminuer en raison directe de l'inflation**. Nous y voyons là un autre outil de modération budgétaire au détriment de personnels précaires.
- La **variabilité de la rémunération versée**. Les indemnités pour HSA étant servies d'octobre à juin, la diminution des ressources pour la période juillet-août-septembre est évidemment problématique, tout particulièrement en cas de mobilité imposant un changement de logement : comment avancer trois mois de caution, avec des ressources amputées et sans avoir récupéré la précédente caution ?

Nous avons à plusieurs reprises interpellé vos services sur la problématique des HSA en deçà du maximum de service ; ils nous ont opposé une fin de non-recevoir.

Par la présente, nous vous demandons, M. le Ministre :

- De bien vouloir **rémunérer ces agents de façon conforme à la réglementation**.
- Que le nécessaire soit fait pour que ces maîtres ne subissent aucun préjudice en matière d'indemnisation du **chômage** et d'**arrêt maladie**.
- De bien vouloir faire ajouter au **bilan social du Ministère** une analyse relative au « cumul » temps incomplet plus HSA et une analyse de l'évolution du niveau de vie des maîtres délégués.
- Que l'évolution du niveau de vie des maîtres délégués soit portée à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'**Observatoire des rémunérations et du bien-être**. Si cette instance n'associe pas les maîtres de l'enseignement privé sous contrat (plus de 140 000 agents de droit public), leur situation ne peut être ignorée et ils ne peuvent pas constituer la seule catégorie d'enseignants échappant au champ de l'observatoire.

Nous vous rappelons **quelques autres demandes** du Sniec-CFTC concernant les maîtres délégués de l'enseignement privé sous contrat, **en relation avec la problématique évoquée dans la présente**. Ces demandes étant anciennes donc répertoriées par vos services, nous les rappelons sans les détailler :

- **L'alignement de la rémunération des maîtres délégués de l'enseignement privé sous contrat sur celle des enseignants contractuels de l'enseignement public**. Telle était d'ailleurs la recommandation n° 6 de la commission Carle, dans son avis présenté le 23 novembre 2017 au Sénat.
- La possibilité de **pouvoir suspendre le CDI en cas de baisse de la quotité horaire afin qu'il ne soit pas privatif de l'indemnisation au titre du chômage**. En effet, nombre de maîtres délégués en CDI se retrouvent sans ressources suite à une perte totale ou partielle d'emploi, Pôle Emploi refusant de les indemniser parce qu'ils sont en CDI.
- La transposition aux maîtres délégués en CDI de la possibilité de **bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle** ouverte aux enseignants contractuels en CDI de l'enseignement public.
- **L'augmentation des contingents aux concours internes (1<sup>er</sup> degré) et aux CAER (2<sup>nd</sup> degré) à hauteur des besoins permanents**, dans chaque département (pour le 1<sup>er</sup> degré) et dans toutes les disciplines concernées (2<sup>nd</sup> degré). Cette dernière précision est importante : il y a de fait une inégalité territoriale de traitement entre les maîtres délégués du 1<sup>er</sup> degré et une inégalité disciplinaire de traitement entre les maîtres délégués du 2<sup>nd</sup> degré.
- **Que les contingents de contrats offerts aux concours soient totalement utilisés**. Pour la plupart des concours, 5 à 10 % (parfois plus) des contrats offerts ne sont pas attribués. Vos services nous opposent un niveau insuffisant des candidats. Comment alors comprendre que ces mêmes maîtres soient recrutés à nouveau à titre précaire, sans formation, et que la plupart d'entre eux aient une évaluation professionnelle satisfaisante ?
- Une **vraie politique de formation professionnelle pour les maîtres délégués**, permettant de développer leurs compétences, de faciliter leur maintien dans l'emploi et d'accroître leurs chances de réussite aux concours de recrutement.
- Un dispositif de **déprécarisation par l'ancienneté** en complément des concours.

Par ailleurs, nous nous interrogeons sur la légalité de la position prise par certains rectorats (Lille et Grenoble notamment) qui ne laissent pas la possibilité au maître de refuser le CDI sauf à renoncer à la possibilité d'effectuer des remplacements, le maître devant choisir entre les inconvénients du CDI et la perte d'emploi.

Pour le Sniec-CFTC, il est inacceptable :

- que plus d'un enseignant du privé sous contrat sur cinq soit sous statut précaire et rémunéré à un niveau indécemment au regard des responsabilités, du niveau de diplôme requis et des services rendus à la Nation ;
- que l'Etat précarise davantage et volontairement des milliers de ses personnels alors même qu'il affirme qu'il faut revaloriser la profession et que les besoins sont permanents.

Il y a en France des enseignants pauvres. La plupart d'entre eux sont maîtres délégués. Et ils sont nombreux. Un vrai plan de déprécarisation statutaire et économique s'impose. Cela est pour nous :

- une question de reconnaissance du travail accompli au service des jeunes et de la Nation,
- une question de dignité pour ces personnels,
- une question de d'éthique sociale pour leur employeur.

Nous vous remercions par avance, M. le Ministre, pour l'attention que vous porterez à notre demande et vous prions d'agréer nos respectueuses salutations,

Les élus Sniec-CFTC au CCMMEP :  
Charlotte PETIT, Emmanuel ILTIS, Delphine BOUCHOUX, Marielle SOUVIGNET

**Annexe n° 1 :** Cas d'un MA2 au 1<sup>er</sup> échelon ne percevant ni d'indemnité de résidence ni de supplément familial de traitement, passant d'un service de 18 heures contrat à 16 heures contrat + 2 HSA.

Montants annuels	Tout en heures contrat	Si partage HC/HSA	Différence
Traitement brut	18 050,57 €	16 044,95 €	- 2 005,62 €
Indemnité différentielle	604,39 €	537,24 €	- 67,15 €
HSA (servie en 9 mensualités)		1 661,02 €	1 661,02 €
Prime de 20 % sur la 1 <sup>e</sup> HSA		166,10 €	166,10 €
ISOE part fixe	1 213,56 €	1 078,72 €	- 134,84 €
Prime Grenelle 2021	800,00 €	711,11 €	- 88,89 €
Indemnité de résidence	- €	- €	- €
SFT	- €	- €	- €
Prime d'équipement	176,00 €	176,00 €	- €
<b>Brut annuel</b>	<b>20 844,52 €</b>	<b>20 375,13 €</b>	<b>- 469,39 € -2,3%</b>
Brut mensuel (moyenne sur 12 mois)	1 737,04 €	1 697,93 €	- 39,12 €
Vieillesse plafonnée	1 438,27 €	1 405,88 €	- 32,39 €
CSG non déductible + déductible	1 884,14 €	1 841,71 €	- 42,43 €
CRDS	102,40 €	100,09 €	- 2,31 €
Vieillesse déplafonnée	83,38 €	81,50 €	- 1,88 €
Ircantec tranche A	583,65 €	570,50 €	- 13,14 €
Prévoyance	41,69 €	37,10 €	- 4,59 €
Réduction cotisations heures supplémentaires	- €	184,54 €	184,54 €
<b>Cotisations sociales salariales annuelles</b>	<b>4 133,52 €</b>	<b>3 852,25 €</b>	<b>- 281,27 € -6,8%</b>
<b>NET ANNUEL</b>	<b>16 711,00 €</b>	<b>16 522,89 €</b>	<b>- 188,11 € -1,1%</b>
Net mensuel (moyenne sur 12 mois)	1 392,58 €	1 376,91 €	- 15,68 €

**Annexe n° 2 :** Cas d'un MA1 au 3<sup>e</sup> échelon percevant l'indemnité de résidence (1 %), ayant 2 enfants à charge, passant d'un service de 18 heures contrat à 14 heures contrat + 4 HSA.

Montants annuels	Tout en heures contrat	Si partage HC/HSA	Différence
Traitement brut	22 211,76 €	17 275,81 €	- 4 935,95 €
Indemnité différentielle	- €	- €	- €
HSA (servie en 9 mensualités)		3 702,68 €	3 702,68 €
Prime de 20 % sur la 1 <sup>e</sup> HSA		185,13 €	185,13 €
ISOE part fixe	1 213,56 €	943,88 €	- 269,68 €
Prime Grenelle 2021	600,00 €	466,67 €	- 133,33 €
Indemnité de résidence	222,12 €	172,76 €	- 49,36 €
SFT	885,49 €	688,71 €	- 196,78 €
Prime d'équipement	176,00 €	176,00 €	- €
<b>Brut annuel</b>	<b>25 308,93 €</b>	<b>23 611,65 €</b>	<b>- 1 697,28 € -6,7%</b>
Brut mensuel (moyenne sur 12 mois)	2 109,08 €	1 967,64 €	- 141,44 €
Vieillesse plafonnée	1 746,32 €	1 629,20 €	- 117,11 €
CSG non déductible + déductible	2 287,67 €	2 134,26 €	- 153,42 €
CRDS	124,33 €	115,99 €	- 8,34 €
Vieillesse déplafonnée	101,24 €	94,45 €	- 6,79 €
Ircantec tranche A	683,86 €	641,84 €	- 42,01 €
Prévoyance	50,62 €	39,45 €	- 11,17 €
Réduction cotisations heures supplémentaires	- €	392,67 €	392,67 €
<b>Cotisations sociales salariales annuelles</b>	<b>4 994,03 €</b>	<b>4 262,52 €</b>	<b>- 731,51 € -14,6%</b>
<b>NET ANNUEL</b>	<b>20 314,90 €</b>	<b>19 349,13 €</b>	<b>- 965,77 € -4,8%</b>
Net mensuel (moyenne sur 12 mois)	1 692,91 €	1 612,43 €	- 80,48 €

**Annexe n° 3** : Cas d'un MA2 au 4<sup>e</sup> échelon percevant l'indemnité de résidence (3 %), ayant 3 enfants à charge, passant d'un service de 18 heures contrat à 9 heures contrat + 9 HSA.

<i>Montants annuels</i>	Tout en heures contrat	Si partage HC/HSA	<i>Différence</i>	
Traitement brut	20 693,49 €	10 346,74 €	- 10 346,74 €	
Indemnité différentielle	- €	- €	- €	
HSA (servie en 9 mensualités)		7 474,57 €	7 474,57 €	
Prime de 20 % sur la 1 <sup>e</sup> HSA		166,10 €	166,10 €	
ISOE part fixe	1 213,56 €	606,78 €	- 606,78 €	
Prime Grenelle 2021	750,00 €	375,00 €	- 375,00 €	
Indemnité de résidence	620,80 €	310,40 €	- 310,40 €	
SFT	2 202,74 €	1 101,37 €	- 1 101,37 €	
Prime d'équipement	176,00 €	176,00 €	- €	
<b>Brut annuel</b>	<b>25 656,60 €</b>	<b>20 556,97 €</b>	<b>- 5 099,63 €</b>	<b>-19,9%</b>
Brut mensuel (moyenne sur 12 mois)	2 138,05 €	1 713,08 €	- 424,97 €	
Vieillesse plafonnée	1 770,31 €	1 418,43 €	- 351,87 €	
CSG non déductible + déductible	2 319,10 €	1 858,14 €	- 460,96 €	
CRDS	126,04 €	100,99 €	- 25,05 €	
Vieillesse déplafonnée	102,63 €	82,23 €	- 20,40 €	
Ircantec tranche A	656,71 €	544,76 €	- 111,95 €	
Prévoyance	51,31 €	25,83 €	- 25,48 €	
Réduction cotisations heures supplémentaires	- €	771,71 €	771,71 €	
<b>Cotisations sociales salariales annuelles</b>	<b>5 026,09 €</b>	<b>3 258,67 €</b>	<b>- 1 767,42 €</b>	<b>-35,2%</b>
<b>NET ANNUEL</b>	<b>20 630,51 €</b>	<b>17 298,30 €</b>	<b>- 3 332,21 €</b>	<b>-16,2%</b>
Net mensuel (moyenne sur 12 mois)	1 719,21 €	1 441,52 €	- 277,68 €	