

Condition enseignante : le Snec-CFTC au rapport

Le Snec-CFTC alerte de longue date le Ministère de l'Education nationale sur la dégradation de la condition enseignante, qu'il s'agisse de la rémunération, de la santé, des retraites, du temps de travail.

A l'heure d'une réforme des retraites qui s'annonce très pénalisante pour les enseignants selon l'aveu même du Gouvernement, le Snec-CFTC a dressé un état des lieux : « *Les maîtres de l'enseignement privé sous contrat, état des lieux par rapport aux salariés relevant du Code du travail et à leurs homologues fonctionnaires* ». Il a remis cet automne ce rapport de 60 pages, étayé sur les plans juridique et statistique, à J.-M. Blanquer. En voici les conclusions principales.

La situation particulière des maîtres délégués

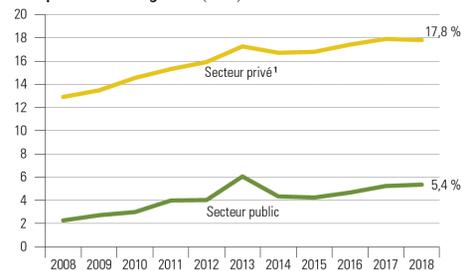
L'Etat veut recourir davantage à l'emploi contractuel (précaire) dans le public. Alors que le taux de précarité dans le public est d'environ 5 %, la proportion de précaires atteint 18 % des maîtres du privé.

Si le recours à l'emploi précaire se conçoit sur des services non vacants au mouvement (congrés maladie, congrés de formation, etc.), le nombre insuffisant de contrats offerts aux concours au regard des services vacants au mouvement et l'absence de système de déprécarisation par l'ancienneté rendent ce niveau de précarité d'autant plus inacceptable qu'elle n'est pas que statutaire.

En effet, les maîtres délégués ne bénéficient pas de l'indemnité légale de précarité attachée aux CDD et à l'intérim pour les salariés de droit privé. En l'absence de revalorisation des grilles indiciaires, le passage des instituteurs suppléants et des MA3 et MA4 en MA2, n'a rien réglé : la rémunération au premier échelon des MA2 a été rattrapée par le Smic le 1^{er} janvier 2019 ; pour l'atteindre, il faut même leur verser une indemnité différentielle !

La rémunération des maîtres délégués du privé est aussi bien plus faible que celle de leurs homologues contractuels de l'enseignement public (entre 300 et 400 euros bruts mensuel de moins). Et le reclassement de nombre de MA2 sur l'échelle des MA1 ne change pas grand-chose à la situation...

12.3 Évolution de la part des non-titulaires
parmi les enseignants (en %)



1. Pour le privé, uniquement enseignants du secteur privé sous contrat, ceux du secteur privé hors contrat ne sont pas payés par l'Éducation nationale.
Lecture : en 2018, 5,4 % des enseignants dans le secteur public sont non titulaires.
Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), ensemble des personnes ayant une mission d'enseignement, parmi l'ensemble des agents, payés par l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre de l'année.
Source : MEN-MESRI-DEPP base statistique des agents (BSA) 2008-2018.

L'état de l'école 2019 © DEPP

Santé, adaptation à l'évolution du poste de travail et accompagnement des personnels

Les rares études réalisées sur ce sujet dans le monde enseignant montre que celui-ci n'échappe pas à l'extension du mal-être au travail. La hausse du temps de travail et le sentiment de déclassement économique et symbolique n'y sont pas étrangers. Et pourtant, **la médecine préventive** du travail y est quasiment inexistante (1 médecin pour 13 900 agents). L'application **d'un jour de carence** en cas d'arrêt maladie est alors d'autant plus mal vécue (alors que les deux tiers des salariés du secteur privé y échappent). La tentation de travailler malgré un arrêt de travail ou alors qu'un arrêt se justifierait risque de retarder la guérison.

Il est notable que le **malaise enseignant** est bien plus fort en France que dans les autres pays de la zone OCDE (enquête Talis) :

- Les avantages du métier d'enseignant compensent largement ses inconvénients pour 44 % des enseignants du 1^{er} degré français. A titre de compa-

raison c'est le cas pour 89 % de leurs homologues espagnols.

- 4 % des enseignants français du primaire et 7 % de ceux de collège pensent que le métier d'enseignant est valorisé dans la société contre une moyenne OCDE de... 18 %.

Au-delà du mal-être des maîtres : quels sont les effets d'un tel écart sur les jeunes scolarisés ?

Certains politiques peuvent se plaire à dire qu'on n'enseigne pas forcément toute sa vie et qu'il faut opérer une bascule entre entreprise et enseignement. Et pourtant, les possibilités de **réorientation professionnelle** sont très limitées (et décroissent avec l'âge).

Pour les maîtres reconnus inaptes à l'exercice du métier d'enseignant, les difficultés sont majeures dans le privé sous contrat puisque que, contrairement à leurs homologues du public, le statut des maîtres ne permet pas leur **reclassement sur un autre emploi de la fonction publique**. Et il n'existe aucun **dispositif d'accompagnement à la réinsertion professionnelle**.

les relations collectives du travail

Les syndicats représentatifs des maîtres du privé ne sont pas invités aux réunions de négociation réservées aux seuls fonctionnaires. Les ateliers convoqués par le Ministère en février et mars 2020 ont rassemblé plus à quelques audiences thématiques qu'à un cycle de négociation. De fait, les quelque **140 000 maîtres** de l'enseignement privé sous contrat sont **privés de la possibilité de négocier salaires et conditions de travail**.

La loi du 6 août 2019 a marqué **la fin du paritarisme** en supprimant, à effet de 2020 la consultation préalable des CAP (enseignement public) et, par extension, des CCM (enseignement privé sous contrat) pour ce qui concerne l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et le mouvement des personnels (report à 2021 pour le privé).

L'Etat est désormais un employeur tout puissant. Le seul lieu de négociation, aux compétences cependant fort limitées, est le CCMMEP.

Les retraites



Les maîtres du privé entrés en fonctions avant 2017, relèvent du Régime général avec les règles de calcul du privé (RGSS, 25 meilleures années), une retraite complémentaire cadre (Agirc) et non cadre (Arrco), un régime additionnel de retraite (Raep).

L'Etat a supprimé une partie des droits au régime additionnel en 2013. Le Snec-CFTC, avec trois autres syndicats, avait introduit un recours (perdant) au Conseil d'Etat. Curieusement, alors que le Snec-CFTC le demandait et que la Cour des comptes le préconisait, le Ministère a depuis refusé de procéder à une étude sur la réalité des écarts de pension entre maîtres du privé et du public.

En 2017, l'Etat a basculé les nouveaux entrants au régime Ircantec (agents non titulaires du public), moins avantageux que le RGSS. Les syndicats s'y étaient opposés sans succès.

Il a ensuite supprimé (1^{er} janvier 2019) la garantie minimale de points (GMP) qui permettait de cotiser à la retraite complémentaire des cadres (Agirc) malgré des salaires inférieurs au plafond de la Sécurité sociale.

De par le futur mode de calcul des prestations retraite, le **projet de réforme** des retraites les pénalisera une fois encore et d'autant plus fortement qu'il ne sera plus possible d'acquérir des droits au titre du régime additionnel.

La rémunération

Le pouvoir d'achat des enseignants a considérablement baissé ces 20 dernières années. Les causes sont connues : hausse des prix (environ 30 % sur 20 ans), gel du point d'indice depuis 2010 (sa valeur réelle a baissé de 15 % en 20 ans) et, pour la période récente, report d'une partie des mesures relevant du PPCR. Seul moyen pour compenser cette perte : les heures supplémentaires.

Quand nous lui parlons dégradation collective, le Ministère a longtemps répondu que cela était faux, les rémunérations augmentant avec l'ancienneté. Mais l'avancement d'échelon dont l'objectif est d'augmenter le pouvoir d'achat tout au long de la carrière, est dévoyé car relégué à la seule fonction de compenser l'inflation. Et **la classe exceptionnelle** leur étant plus difficilement accessible, les fins de carrière sont moins valorisées. La notion de carrière, source d'attractivité du métier, est ainsi éradiquée.

Par ailleurs, les études du Ministère montrent pour les maîtres de l'enseignement privé sous contrat un temps de travail effectif supérieur à celui de leurs homologues du public. Leur rémunération horaire est donc inférieure.

Le rapport de l'OCDE « *Regard sur l'éducation* » de 2018 notait : « *Entre 2000 et 2017, le salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications les plus courantes (et 15 ans d'exercice à leur actif) a augmenté en valeur réelle dans la plupart des pays dont les données de cette période sont disponibles [...] soit la moitié des pays de l'OCDE. L'Angleterre (Royaume-Uni), la France et la Grèce font vraiment figure d'exception : le salaire des enseignants y a diminué de respectivement 4 %, 10 % et 16 %.* »

En France, sur la même période le pouvoir d'achat du salaire moyen augmentait de 15 % et celui du salaire moyen des cadres de 13 %. Il s'agit d'un véritable déclasserement pour les enseignants français !

Si dans le cadre de la réforme des retraites le Ministère de l'Education nationale a enfin engagé une réflexion sur la revalorisation salariale des enseignants, les mesures proposées sont pour l'instant très insuffisantes pour assurer le rattrapage du pouvoir d'achat perdu et le maintien du montant des pensions de retraites. De plus, le Ministère semble vouloir conditionner la suite à une redéfinition du métier d'enseignant.

Le temps de travail



Le temps de travail des enseignants et son organisation sont questions récurrentes, tantôt pointées par la Cour des comptes, tantôt évoquées à l'initiative du Ministère lui-même. Ce débat (ou plutôt : ce monologue) contribue au sentiment de déclassement des enseignants dont on essaie de

faire croire qu'ils ne travaillent pas assez.

La dernière étude sur le temps de travail effectif des enseignants, est celle réalisée par l'Insee en 2009-2010 :

- 1^{er} degré public : 44h07 hebdomadaires
- 2nd degré public : 41h17 hebdomadaires

Depuis, le temps de travail effectif (face à face pédagogique plus préparation des cours plus correction des travaux des élèves plus autres missions) a fortement augmenté :

- hausse du nombre d'élèves par heure de cours,
- explosion du temps de préparation avec des réformes incessantes et souvent incohérentes,
- augmentation du temps de correction avec la multiplication des évaluations (CP, CE1, E3C...),
- multiplication des réunions,
- travail supplémentaire engendré par les ressources numériques et les moyens numériques de communication pourtant censés simplifier les tâches : cahier de textes numériques, livrets de compétences, échanges avec les familles, etc.

L'Etat refuse cependant de mesurer objectivement le temps de travail effectif des enseignants... N'oublions pas que le temps de travail effectif des maîtres de l'enseignement privé sous contrat est supérieur à celui de leurs homologues du public, notamment en raison de classes plus chargées.

L'intention récurrente des gouvernements des ères Sarkozy et Macron est de faire travailler plus les enseignants. Elle est aussi **l'annualisation de leur temps de service**. Tel serait le prix à payer pour obtenir des « revalorisations » (ou plutôt : « compensations de pertes de pouvoir d'achat »).

Les relations individuelles du travail

Plusieurs autres points fragilisent grandement les maîtres du privé.

L'absence de **sécurité de l'emploi** : n'étant pas fonctionnaires, ils ne disposent « que » d'une priorité d'accès à l'emploi vacant. Les réformes, particulièrement dans la voie professionnelle, posent la question des voies de reconversion.

Si un contrat de 50 % de l'obligation de service est suffisant pour conserver son statut, la politique actuelle est de **substituer des HSA aux heures contrat**. Sur le plan de la rémunération, les HSA sont avantageuses jusqu'au milieu de la classe normale mais désavantageuses ensuite. Et la perte d'HSA ne donne droit à aucune priorité au mouvement (le maître n'est pas déclaré en perte). Ni à aucune prestation chômage et maladie d'où perte sèche en cas de perte horaire ou d'arrêt maladie, pour les maîtres contractuels comme les maîtres délégués.

Du fait du **statut du chef d'établissement** (salariés de droit privé d'entités de droit privé), les maîtres de l'enseignement privé sous contrat sont à cheval sur

une zone de non droit et d'absence de responsabilité du chef d'établissement en matière de gestion des personnels de droit public qui lui sont confiés. C'est la porte ouverte à de nombreux abus que le Sniec-CFTC dénonce souvent auprès des rectorats et du Ministère. Le rapport en recense une liste non exhaustive. Certes, ils ne concernent qu'une minorité des chefs d'établissement, mais le problème de gouvernance est réel.

Se pose aussi la question de **l'évaluation professionnelle** : avec le PPCR, les appréciations du chef d'établissement ne peuvent plus être contestées et il est quasi-impossible d'obtenir la révision de l'appréciation finale du recteur quand bien même elle se fonderait sur une évaluation contestable de la part du chef d'établissement. Cela est d'autant plus injuste et inacceptable dans le cadre du passage à la hors-classe ; l'appréciation pénalise durablement le maître.

Le contingentement des appréciations contribue également au malaise enseignant en raison de leur contingentement. Comment un tel contingentement des mentions serait-il ressenti par les candidats au bac et les familles ?