

La situation inadmissible des maîtres délégués

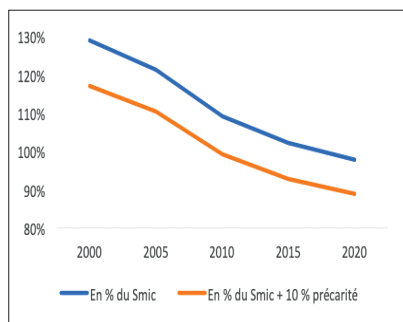


Si « les salaires effectifs des enseignants français sont donc en deçà du revenu du travail des actifs ayant atteint au moins le niveau licence », que dire alors de la situation des maîtres délégués d'autant qu'ils représentent une proportion très importante dans l'enseignement privé (15 % en 1^{er} degré et 20 % en 2nd degré).

En cause, la suppression de mesures spécifiques de contractualisation, le contingent insuffisant de postes aux concours internes (notamment en 1^{er} degré !), la diminution du nombre de postes aux concours de recrutement, l'augmentation du nombre d'enseignants en congés maladie...

Indispensables pour assurer la continuité pédagogique en cas d'absences plus ou moins courtes pour maladie, maternité, formation... parfois parachutés du jour au lendemain, à des dizaines de kilomètres de chez eux, et généralement sans avoir reçu de formation, les maîtres délégués sont pourtant déconsidérés par leur employeur.

Rémunération indiciaire brute au 1^{er} échelon des MA2



Une rémunération indigne !

Alors que « Les maîtres délégués exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat d'association sont soumis, pour la détermination de leurs conditions d'exercice et de cessation de fonctions, aux règles applicables aux agents contractuels enseignants de l'enseignement public (...) (cf article R 914-58 du Code de l'éducation), c'est loin d'être le cas en matière de rémunération.

En effet, **comme l'indique le bilan social, 49 % des maîtres délégués du privé ont un salaire net mensuel inférieur à 1 520 euros.**

Contrairement aux grilles de rémunération qui sont communes aux maîtres ayant un contrat définitif et à leurs homologues de l'enseignement public, les grilles de rémunération des délégués auxiliaires sont distinctes ce qui conduit à un différentiel de 300 € à 1 200 € à ancienneté identique.

Ils sont donc proportionnellement encore plus touchés par les différences de traitements.

Lu dans l'expresso (Café pédagogique)...

« **Vous n'êtes qu'un pion, un numéro, baladé à droite à gauche** », tempête Barbara, en arrêt maladie qui met son burn-out sur le compte de la « maltraitance institutionnelle ».

« L'an dernier, raconte-t-elle, j'ai été affectée avec des services incomplets dans deux collèges différents, avec des **emplois du temps qui n'étaient pas compatibles**. Le rectorat m'a laissée toute seule démêler la situation... »

« **On a largement franchi la ligne rouge du travailleur pauvre !** » se désole Yann Diraison, adjoint au secrétaire général de l'enseignement catholique.

« **L'État se comporte envers ses agents comme jamais il ne le tolérerait de la part d'un employeur privé** ».

Max Brisson Sénateur LR des Pyrénées-Atlantiques

Facteurs aggravants :

- Depuis le 1^{er} janvier 2019, les MA2 en début de carrière (1^{er} et 2^{ème} échelon) perçoivent **un salaire indiciaire inférieur au Smic**. Une indemnité différentielle est donc versée à ces agents.

- **17 % des délégués auxiliaires sont à mi-temps** ou moins ce qui ampute d'autant leur rémunération puisqu'ils sont payés au prorata

- **Bon nombre de maîtres délégués ne sont pas rémunérés en temps et en heure** ce qui les pénalise à plusieurs titres : problèmes de trésorerie (découvert bancaire soumis à agios voire susceptible d'entraîner une interdiction bancaire), perte d'allocation soumise à conditions quand la régularisation n'est pas effectuée au mois de décembre, le revenu fiscal étant artificiellement gonflé ; perte de trimestre au titre de la retraite.

- Alors que le décret n° 2015-963 du 31 juillet 2015 qui établit le reclassement dans l'échelle des maîtres auxiliaires ouvre la possibilité d'un

avancement accéléré au choix dans chaque échelon, force est de constater qu'en premier degré, **les règles d'avancement ne sont pas respectées par tous les rectorats.**

- **Non renouvellement des mesures spécifiques de contractualisation** (les recrutements réservés) en vigueur de 2012 à 2016 et prolongées jusqu'en 2018. Aucun autre dispositif n'est prévu. Le bilan social rappelle d'ailleurs que « *C'est dans le secteur privé que la part des maîtres délégués a progressé le plus entre 2015 et 2020.* »

- **Perte du bénéfice de l'Isae en juillet et août** en cas de contrats multiples au cours de l'année scolaire.

Le ministère privilégie les recrutements en CDD. L'obtention d'un CDI ne change rien à la situation en termes de rémunération ou temps de travail.

Il fait ainsi des économies à bon compte aux dépens des enseignants les plus précaires.

Actions du Snc-CFTC en faveur des maîtres délégués

▶ **Saisie des parlementaires** chargés de la commission éducation.

▶ **Saisines des rectorats** pour les retards de salaire avec demande d'intérêts.

▶ **Saisie du Conseil d'Etat** pour exiger l'examen de l'avancement au choix.

▶ **Interpellations régulières du ministère** pour demander :

- **L'alignement de leur rémunération** sur celle des contractuels de l'enseignement public.

- **Un vrai salaire dès le 1^{er} mois**, comprenant ISAE (1^{er} degré) ou ISOE et une avance sur les éventuelles HSA (2nd degré).

- Un dispositif de déprécarisation par l'ancienneté en complément des concours.

- **D'assurer la continuité de traitement** en cas d'arrêt maladie, ou chômage.

- **Le bénéfice de l'indemnité de précarité** de 10 % pour tous les maîtres délégués, quelle que soit la durée de l'engagement, qu'il y ait reconduction ou non,

- **L'indemnisation systématique des frais de déplacement** y compris en véhicule personnel.

- **Une augmentation significative du taux de promotion par le choix.**

- **Une aide au déménagement en cas de mobilité** imposée (avance de la caution, éventuels frais

d'agence, dépôt de garantie et 1^{er} loyer sont payables avant l'entrée dans les lieux, donc avant de toucher son salaire et d'avoir récupéré la caution précédente) ;

- **L'augmentation des contingents aux concours** et l'utilisation effective des contingents de contrats offerts.

- **La non discrimination au recrutement des délégués** en congé de maternité ou de maladie au moment de la rentrée.

- **L'ajout au bilan social d'une analyse relative au « cumul »** temps incomplet plus HSA et une analyse de l'évolution du niveau de vie des maîtres délégués.

Conséquences du manque d'attractivité

Si l'on mesure l'attractivité du métier au nombre de candidats et au nombre de départs anticipés, on ne peut que constater que le métier, en France, est de moins en moins attractif.

Outre le montant de la rémunération insuffisant au regard du niveau d'étude (licence pour les maîtres délégués, master complet à partir de 2022 pour les concours externes), d'autres facteurs constituent des freins à l'attractivité.

Comme le souligne le rapport du Sénat, « *les mesures salariales ne peuvent cependant constituer la seule réponse à la perte d'attractivité du métier d'enseignant. Celle-ci doit notamment passer par une attention renforcée au climat scolaire* ».

L'enquête PISA réalisée par l'OCDE indique que la France est parmi les pays européens où les problèmes disciplinaires se font le plus sentir (l'Argentine et le Brésil sont les **seuls pays où l'indice du climat de discipline est inférieur à la moyenne observée en France**).

Près d'un quart des enseignants (24 % des professeurs des écoles et 25 % des enseignants en collège) **se demandent s'ils n'auraient pas dû prendre une autre voie professionnelle**.

Le choc est parfois brutal dès le recrutement puisque qu'on déplore **un nombre croissant de démissions de stagiaires**. On constate également qu'un nombre important et croissant d'ensei-

Témoignage

Je me permets de me tourner vers vous pour faire part de mon ressenti du moment par rapport au nouveau protocole lancé par le gouvernement. Je me manifeste rarement. Mais cette fois-ci, c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase, d'après la formule consacrée.

Dans mon école, en 7 jours, 6 classes fermées pour covid.

Avec le nouveau protocole, les parents doivent faire tester leurs enfants pour leur permettre de réintégrer l'école au plus vite dès qu'un cas contact est signalé dans la classe. Il est seulement conseillé de retester l'enfant au bout de 7 jours. Ce n'est pas une obligation. Or il s'avère que des cas se déclarent entre le 1^{er} test obligatoire revenu négatif et le 7^{ème} jour. Et comme ces enfants sont revenus sur l'école, ils se contaminent et ce malgré le port du masque, les multiples lavages



des mains, le zonage des créations et de la cantine.

Ce protocole est vraiment à repenser avec sérieux et compétences médicales. Pas seulement des économistes qui accouchent des protocoles pour faire fonctionner la France et non pour protéger les enfants et le personnel. **Honteux ! C'est du grand n'importe quoi ! J'ai vraiment l'impression de ne pas être respectée** et d'être replongée dans la situation de mars 2020 quand il fallait soigner les enfants du personnel soignant,

sans masque et sans gel... A l'époque, on nous disait que cela ne servait à rien.

D'autre part, on demande aux enseignants de travailler la journée en présentiel avec les élèves pouvant réintégrer la classe. Et le soir, après une journée déjà bien chargée, il faut assurer la préparation de classe pour le présentiel des jours suivants et assurer, pour les enfants confinés, le distanciel qui est très lourd à porter. **Mais de qui se moque-t-on ?**

(Corine, 59)

gnants, parfois même en début de carrière, effectuent **des demandes de reconversion** via différents dispositifs : Indemnité de rupture conventionnelle, disponibilité, démission, ce qu'a reconnu d'ailleurs le ministre lors d'une audition par la commission éducation du Sénat.

En cause :

- **les réformes successives**, l'individualisation des parcours qui conduit à l'accroissement des tâches administratives ;
- **la gestion de la crise sanitaire** qui a conduit à modifier les modes d'enseignement, a accru le temps de travail alors que la France est le pays d'Europe qui compte le nombre d'élèves le plus élevé par

classe et où les enseignants travaillent davantage pour un salaire inférieur ;

- **Le manque de reconnaissance, de soutien voire de respect de l'intégrité physique et morale**, comme le montrent les dernières décisions concernant la crise sanitaire ; les enseignants sont devenus une variable d'ajustement économique et social aux dépens de leur conditions de travail et santé.

Au final il n'est pas étonnant que, malgré les revalorisations prévues et envisagées, il y a de moins en moins de maîtres volontaires pour entrer dans la profession et de plus en plus qui cherchent à en sortir.



Dans le contexte actuel de forte activité épidémique et afin de limiter le brassage, le Sniec-CFTC demande notamment :

CFTC demande notamment :

- **L'interdiction de la tenue en présentiel** des réunions professionnelles associant des personnes étrangères à l'établissement.

- **L'interdiction des rassemblements** dans les établissements.

Le Sniec-CFTC réaffirme très fermement son opposition au cumul présentiel-distanciel. Pour le Sniec-CFTC toute hausse imposée et non rémunérée du temps de travail est illégale et demande donc :

- **l'octroi d'une prime de risque** covid, reconnaissant le surcroît de travail ;

- **la reconnaissance du covid** comme maladie professionnelle ;

- **l'indemnisation** de celles et ceux qui ont été, sont ou seront atteints par le c-ovid.

Propositions du Sniec-CFTC

- **Aligner le salaire moyen** des enseignants français sur le salaire moyen des enseignants de la zone OCDE ;

- **Prendre des dispositions limitant le temps de travail** journalier et hebdomadaire des maîtres

- **Faire cesser la hausse continue du nombre d'élèves** par groupe classe en alignant le taux d'encadrement avec la moyenne européenne.

- **Faire respecter la limite des 108 heures annuelles dans le 1^{er} degré.**

- **Limiter les invisibles dans le 2nd degré** en créant un for-

fait temps analogue aux 108 heures annuelles du 1^{er} degré.

- **Recentrer le métier enseignant sur le cœur du métier** : la pédagogie. Il convient donc de diminuer le temps de travail administratif et rétablir une limite au nombre de réunions.

- **Rémunérer tout dépassement** du temps maximum légal de travail (39 heures hebdomadaires).

- **Définir un temps de repos entre deux journées de travail** consécutives ainsi qu'un temps minimum de pause méridienne.

Conclusion

L'enquête PISA de 2012 établit une corrélation positive entre le niveau de salaire des enseignants et la performance globale des élèves.

La réussite des élèves ne passe pas par des réformes successives imposées mais par une réelle revalorisation des maîtres et une plus grande attractivité du métier.

Gérard Huysseune