

# Nouveau mandat présidentiel : les attentes du Snec-CFTC

Mi-mars, le Snec-CFTC a interrogé les candidats déclarés à la présidentielle sur leurs projets pour l'éducation nationale et pour les maîtres du privé sous contrat (voir [sne-cftc.fr](http://sne-cftc.fr), Le Snec-CFTC a interrogé les candidats à la présidentielle).

Le Snec-CFTC attend du futur gouvernement un programme qui respecte les personnels exerçant dans les établissements privés sous contrat. Voici les principaux incontournables du Snec-CFTC concernant les maîtres.

Le Snec-CFTC restera intransigeant sur ces points envers les futurs dirigeants de la nation, quels qu'ils soient.

## Concernant le temps de travail

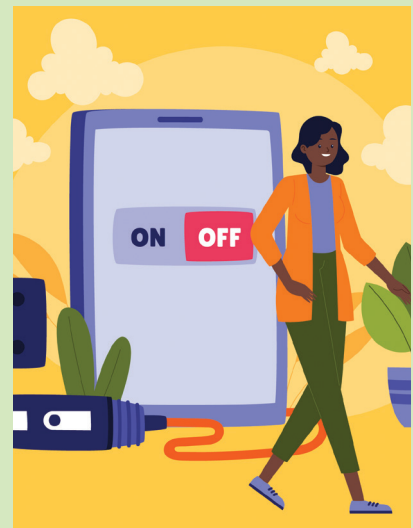
**Le respect des agents de l'Etat passe par la reconnaissance du travail accompli.** Le Snec-CFTC décerne le prix citron à l'Etat en ce domaine : la multiplication des invisibles entraîne un net dépassement des 108 heures dans le premier degré et l'Etat se refuse à poser quelque limite que ce soit aux invisibles du 2<sup>nd</sup> degré. Enseigner ne doit pas être un sacrifice au détriment de sa famille ni même du droit d'avoir des loisirs. Seuls les cadres au forfait (ayant des responsabilités managériales) ne bénéficient pas de ces dispositions mais leurs rémunérations sont bien plus élevées que celles des maîtres...

**Il n'est pas acceptable** qu'une indemnité forfaitaire (Isae, Isoe part fixe) et non revalorisée de longue date serve d'alibi à des invisibles croissants ; cela revient à diminuer la rémunération horaire des maîtres.

La nouvelle mesure du temps de travail effectif des maîtres, réclamée par le Snec-CFTC, devrait se faire l'an prochain. Le Snec-CFTC attend du futur gouvernement qu'il mène à bien et en toute objectivité cette mesure. Si tel est le cas, on pourra enfin espérer une évolution sur le dossier des invisibles.

**Le Snec-CFTC demande :**

- **une limite réglementaire** et la rémunération de tout dépassement horaire,
- **une revalorisation significative** de l'Isoe et de l'Isae,
- **l'indemnisation de toutes les heures effectuées** au-delà de la 39<sup>e</sup> heure de travail effectif et à un taux supérieur au taux de base pour tous (le montant de l'HSA/HSE est désavantageux au-delà de la mi-carrière),
- **l'encadrement du temps de travail** et la conciliation des temps de vie,

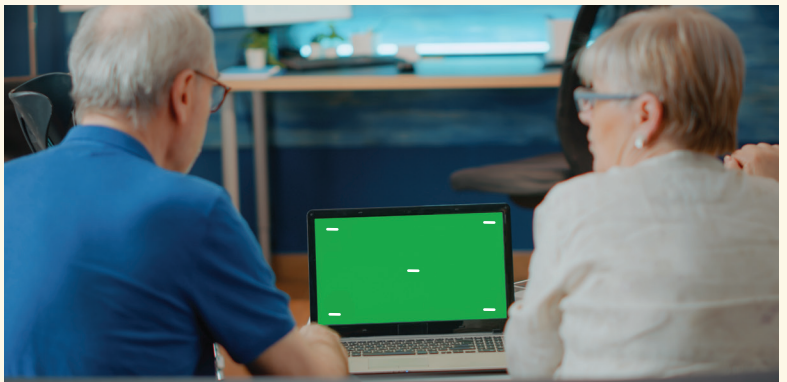


- **l'application aux maîtres des règles prévues par le code du travail** concernant la durée de la journée maximale de travail, son amplitude maximale, le temps de repos entre deux journées de travail consécutives,
- **des mesures concrètes pour assurer le droit à la déconnexion.**

## Sur les retraites

Après le premier coup de rabot donné en 2013 au régime additionnel de retraite des maîtres du privé, un second semble s'annoncer de sorte que l'écart entre maîtres du privé et enseignants du public augmentera encore. L'Etat a oublié la volonté du législateur : réduire progressivement l'écart de prestations retraite entre les maîtres du privé et leurs homologues fonctionnaires.

Le passage en 2017 à l'Ircantec pour les maîtres contractuels définitifs nouveaux entrants a privé ceux-ci de prestations en ma-



tière de retraite complémentaire cadres (Agirc). La suppression de la garantie minimale de points (GMP) en 2019 procède de la même volonté de diminuer les

prestations retraite des maîtres du privé.

**Le Snec-CFTC attend du futur gouvernement qu'il corrige cette situation aussi incompréhensible qu'injuste.**



Pour le Snec-CFTC un système scolaire de valeur repose non sur des méthodes et supports imposés à tous, non sur les attentes, parfois mal éclairées, des familles mais sur la capacité d'un enseignant à construire des séquences adaptées à ses

## Sur la pratique professionnelle

élèves, sa capacité à individualiser la relation pédagogique pour permettre à tous de progresser et de réussir. Il s'agit d'un travail d'ingénierie, non d'exécution.

**Reporter l'intelligence pédagogique sur les chefs d'établissement n'est pas une voie crédible. L'ingénierie et le conseil pédagogiques sont un métier à part entière. Un chef d'établissement, soumis à de nombreuses**

**contraintes administratives et managériales (son cœur de métier), est dans la compréhensible mais totale incapacité d'être un spécialiste de la pédagogie de chaque discipline, à jour des dernières recherches, et d'assurer l'accompagnement de tous les membres de son équipe pédagogique. Enfin, dans le 2<sup>nd</sup> degré, beaucoup de chefs d'établissement n'ont pas enseigné depuis de nombreuses années voire même n'ont jamais enseigné.**

## Sur le pouvoir d'achat

Il est clairement établi que les enseignants français sont moins bien rémunérés, à temps de travail égal, que nombre de leurs homologues européens et de la zone OCDE. Le fossé s'est creusé ces trente dernières années en raison de revalorisations du point de la fonction publique inférieures à la hausse des prix à la consommation. Le processus s'est accéléré depuis 2010 (une seule revalorisation de 2 fois 0,6 %) et avec l'accélération récente de la hausse des prix (+ 3,6 % entre février 2021 et février 2022, + 4,5 % de mars 2021 à mars 2022). Cette accélération de la hausse des prix a motivé la demande des élus Snec-CFTC au CCMMEP d'augmenter les salaires de 10 % et d'ouvrir une vraie négociation sur le pouvoir d'achat (déclaration des élus Snec-CFTC à la séance du 9 mars 2022).

**Pour la fonction publique, la CFTC demande une hausse de 20 % de l'ensemble des salaires.** Si cela paraît beaucoup pour certains, cela ne représente en réalité qu'environ la moitié du pouvoir d'achat perdu en une trentaine d'années. Les « petites » pertes annuelles de pouvoir d'achat ont été masquées par l'avancement d'échelon et de grade, lesquels n'ont jamais eu vocation à compenser l'inflation. Ces « petites » pertes individuelles ont représenté d'énormes économies pour l'Etat au détriment de ses agents.

**Les récentes et insuffisantes primes d'attractivité et primes d'équipe-**

**ment sont bien loin du compte** et ne concernent pas tous les collègues. En ciblant prioritairement les plus jeunes, l'Etat offre une solution motivée non par la justice sociale mais par le seul besoin de recruter des primo-entrants dans le métier. Par ailleurs, le choix de créer ou revaloriser des primes et indemnités est contraire à l'accord PPCR, signé par l'Etat, dont voici quelques extraits :

"Les signataires du présent accord affirment leur volonté d'orienter la politique de rémunération prioritairement sur le traitement indiciaire [...] La nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire. [...]"

Le présent accord met en place le cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique.

**Les principes suivants sont retenus :**

- **Des négociations se dérouleront tous les trois ans** et auront vocation à proposer les orientations en termes d'évolution des rémunérations et des carrières. [...]

- **Une négociation annuelle permettra de dresser un bilan** d'étape de la mise en œuvre des mesures triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard



des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation ; croissance du PIB, évolution des salaires...)"

Et la voie de la revalorisation de la valeur du point d'indice ou des indices de rémunération est bien plus sécurisante que la création de primes et indemnités à la pérennité douteuse !

**Les AESH ne relèvent certes pas du PPCR. Pour le Snec-CFTC, les principes sus-évoqués doivent être également appliqués aux AESH rémunérées par l'Etat.**

Les 900 millions d'euros versés en 2021 à des cabinets de conseils dont McKinsey, cabinet de conseil américain implanté en France, et qui a versé entre 2011 et 2020... Zéro euro au titre de l'impôt sur les sociétés auquel il est pourtant assujéti, ne peuvent que renforcer l'amertume des syndicats. **On a dépensé des sommes folles, notamment pour trouver des pistes permettant de réduire les coûts salariaux dans la fonction publique.**

**Le virage ultra-libéral des politiques publiques en France constitue une révolution culturelle aujourd'hui décriée par nombre de pays. Les études internationales montrent que ce n'est pas en sous-payant les enseignants et en augmentant leur temps de travail qu'on améliore les résultats des élèves, bien au contraire.**

## Pour les maîtres délégués

**Il est inacceptable qu'un maître recruté depuis des années au même poste reste sous statut précaire et gagne le Smic. Le Sniec-CFTC attend du futur gouvernement qu'il mette en œuvre des mesures de déprécarisation :**

- **hausse du nombre de contrats** offerts aux concours à hauteur des besoins permanents,
- **ouverture des concours dans toutes les disciplines** où il existe des besoins permanents même celles à petits effectifs,
- **possibilité de recruter sous contrat définitif** de droit public,
- **plan de déprécarisation** par l'ancienneté,
- **fin de la pratique consistant à substituer des HSA** aux heures contrat, pratique fortement pénalisante pour les maîtres délégués (voir [sniec-cftc.fr](http://sniec-cftc.fr) : Temps incomplet + HSA : où en est-on ?). Il revient à l'Etat de recruter et de rémunérer conformément au statut des personnels, non d'adapter recrutement et rémunération à ses desiderata budgétaires et idéologiques ou aux contraintes des systèmes informatiques qu'il déploie.

## Sur la santé

**Pour le Sniec-CFTC, le futur gouvernement devra se soucier de la santé de ses agents.**

Comment pourrait-on accepter que le million d'enseignants français (public et privé confondus) ne bénéficient pas de la médecine préventive pourtant obligatoire pour les salariés de droit privé ? Qu'ils ne bénéficient d'aucun dispositif de prévention des risques psycho-sociaux et d'accompagnement des agents en souffrance professionnelle ? Il faut également prévoir des fins de carrière adaptées aux besoins de chacun.



Le jour de carence, mis en place en tant que moyen de dissuasion relève du procès d'intention et du constat que des praticiens délivrent des arrêts de complaisance.

**Pour le Sniec-CFTC, les agents dont l'état de santé justifie un arrêt de travail n'ont pas à subir une perte de rémunération** ou à renoncer à un arrêt justifié pour des raisons alimentaires. Le jour de carence relève de la discrimination pour une autre raison : les deux tiers des salariés de droit privé y échappent de par leur convention collective. **Il est temps que cette injustice soit réparée !**

## Concernant les relations avec l'État

**Le Sniec-CFTC attend que le prochain gouvernement mette fin au jeu de balle** (voir dossier dans le numéro précédent) et construise un peu plus avec les maîtres et un peu moins avec l'Enseignement catholique (voir article ci-contre *La course en solitaire de l'Enseignement ca-*

*tholique*) de façon à établir un dialogue social loyal. Il devra donc cesser de chercher à affaiblir les corps intermédiaires.

**A ce titre, le Sniec-CFTC attend qu'il restaure le paritarisme afin de mettre fin à l'opacité engendrée par la loi de transformation de la fonction publique.**

Emmanuel ILTIS, Vice-président du Sniec-CFTC et élu au CCMMEP