

CCMMEP du 2 juin 2023

Déclaration liminaire du Snec-CFTC

La plupart des textes présentés ce jour sont présentés à titre informatif alors qu'ils relèvent pleinement du champ de compétence du CCMMEP et doivent à ce titre donner lieu à consultation (article R. 914-13-24 du Code de l'éducation). **Le Snec-CFTC exige la tenue d'un vote pour chacun de ces textes ainsi que la prise en compte des demandes d'amendement qu'il a déposées.**

Le Snec-CFTC dénonçait de longue date le grand nombre de promotions non attribuées à la **classe exceptionnelle** du fait des fonctions retenues par le ministère pour candidater au vivier 1. **Le Snec-CFTC se réjouit de la disparition du vivier 1 qui donnera aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat les mêmes chances d'accès à la classe exceptionnelle que leurs homologues de l'enseignement public.**

Concernant le décret statutaire des **professeurs des écoles**, **le Snec-CFTC est opposé à la modification de l'article 10 qui permet un recrutement à la carte.**

Concernant les maîtres délégués, le Snec-CFTC est satisfait de la création du droit à la formation pour adaptation à l'emploi qu'il réclamait de longue date.

Si la demande ancienne du Snec-CFTC que les maîtres délégués soient rémunérés, à ancienneté identique, au même niveau que les enseignants contractuels du public est satisfaite sur le papier, le Snec-CFTC pose cependant un certain nombre de réserves :

- Seules les rémunérations plancher et plafond sont contraignantes. Les niveaux de rémunération intermédiaires, qui seront publiés par la suite, n'auront qu'un caractère indicatif et l'ancienneté n'ouvrira plus droit à évolution automatique de la rémunération. **Le Snec-CFTC demande que la prime versée aux recteurs en cas de « bonne gestion » des deniers publics ne soit pas un frein en matière d'égalité de traitement entre les maîtres délégués du privé et leurs homologues du public.**
- Les collègues qui auraient pu bénéficier d'un avancement d'échelon les mois suivant la mise en œuvre du dispositif seront lésés en état actuel des textes. **Le Snec-CFTC demande que les maîtres qui auraient dû bénéficier d'un avancement d'échelon la première année de la mise en œuvre du nouveau système de rémunération bénéficient d'une revalorisation comparable.**
- Certains rectorats recrutent des maîtres délégués par périodes successives allant du lendemain des vacances scolaires à la veille des vacances scolaires suivantes. Les maîtres délégués ne bénéficieront plus des **indemnités de vacances** prévues par les circulaires du 12 avril 1963 et du 18 février 1991. La réglementation qui leur sera applicable n'ouvrant droit qu'à indemnisation de 5 semaines de congés non pris par an. Or, l'année scolaire comporte 36 semaines de cours et 16 semaines de congés scolaires. Si la pratique dénoncée perdure, elle se traduira par la perte de 11 semaines de rémunération ou d'indemnisation par année scolaire, soit plus de 20 % de la rémunération annuelle !
Il serait inacceptable et moralement indéfendable que le nouveau système dégrade la situation économique des plus précaires. **Le Snec-CFTC demande donc que l'obligation de recruter à l'année sur un besoin à l'année soit reprise par voie de décret.**

Le Snec-CFTC rappelle d'autres demandes, non satisfaites, concernant les maîtres délégués :

- **Dispositif de déprécarisation par l'ancienneté.**
- **Portabilité du CDI du privé vers le public.**
- **Accès effectif pour les maîtres délégués en CDI au dispositif de rupture conventionnelle.**

Le Snec-CFTC a été constant à demander la revalorisation du point de la fonction publique ou une revalorisation des grilles et à refuser le principe du *pacte* :

- Exclure presque totalement des mesures de revalorisation les maîtres en milieu et fin de carrière dans un contexte ancien de perte de pouvoir d'achat du salaire indiciaire les condamne à devoir *travailler plus* pour atteindre le niveau de vie qu'ils pouvaient espérer avant la hausse des prix. Le Snec-CFTC rappelle que, de source ministérielle, la moitié des enseignants travaille plus de 43 heures par semaine et que beaucoup sont en situation d'épuisement professionnel ou proches de l'être.
- Le pacte relève de l'intention d'individualiser les carrières en mettant en concurrence les maîtres au sein des collectifs de travail. **Le Snec-CFTC rappelle son attachement aux stratégies coopératives.**
- Les femmes sont particulièrement pénalisées en matière d'accès au *pacte*.

Le Snec-CFTC demande que, pour le 1^{er} degré, la prise en charge des élèves des collègues absents soit enfin reconnue.

Concernant l'attribution des unités de pacte au sein des établissements, **le Snec-CFTC déplore l'absence volontaire de mécanismes opérationnels et sécurisés de régulation et de contrôle applicables aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat.** Ces derniers sont une fois de plus sacrifiés sur l'autel de la souplesse que le ministère souhaite laisser aux établissements privés.

Le Snec-CFTC déplore également que rien ne soit fait pour améliorer le bien-être au travail ni pour sécuriser le temps de travail des maîtres. En tant qu'employeur, le ministère semble être davantage motivé par limiter sa participation à l'équilibre financier du régime additionnel de retraite des maîtres de l'enseignement privé, au détriment de l'esprit de la loi du 5 janvier 2005.

Enfin, le ministère semble se désintéresser totalement du devenir des PLP impactés par la réforme du lycée professionnel.

Les élus Snec-CFTC au CCMMEP :

Emmanuel ILTIS, Anne CABARET, Delphine BOUCHOUX, Charlotte PETIT, Claire LAVIRON, Romain MARTIGNOLES