

## Déclaration de la CFTC Enseignement privé

La CFTC Enseignement privé souhaite exprimer aujourd'hui sa colère sur la double thématique recrutement / rémunération.

On affirme souvent que l'Etat prend un virage libéral. Or, le projet libéral part du credo que chacun doit être rémunéré selon la richesse qu'il contribue à créer au profit de la collectivité et que le salaire doit refléter la rareté et l'utilité d'une profession. Un salaire réel (pouvoir d'achat du salaire) à la baisse devrait donc concrétiser :

- une perte d'utilité de la profession enseignante ; tel n'est pas le cas sauf à considérer que l'éducation des jeunes de la nation n'est pas une mission importante ;
- un nombre de maîtres devenu supérieur aux besoins. Tel n'est pas non plus le cas puisque les besoins permanents non pourvus (services restés vacants à l'issue du mouvement) ne cessent d'augmenter et, avec eux, le nombre de maîtres délégués.

Comment l'Etat peut-il être surpris de la difficulté à recruter ? Pourquoi alors décide-t-il de diminuer fortement le nombre de contrats offerts aux concours ? Pourquoi s'acharne-t-il à faire diminuer le pouvoir d'achat des maîtres ?

La CFTC Enseignement privé est interpellée par la forte décreue du nombre de contrats offerts aux concours et examens de recrutement de la session 2018. Le CAER agrégation, qui ne vise pas à déprécier, est relativement épargné. Pour les autres CAER et les recrutements réservés, seules voies de **dépréciation** depuis la rentrée 2012, le nombre de contrats offerts diminue globalement de 19 % entre les sessions 2017 et 2018, alors même que le nombre de maîtres précaires explose. Pourquoi agir ainsi sinon pour précariser statutairement et économiquement les maîtres ? **La CFTC Enseignement privé rappelle sa demande formulée ici le 8 novembre 2017 de connaître le nombre de services restés vacants à l'issue du mouvement 2017, par discipline (dans le 2<sup>nd</sup> degré) et par académie.**

Le dossier que la CFTC Enseignement privé vous remet est élogieux. En maintenant fermés des concours dans des disciplines enseignées de façon permanente par des maîtres délégués, on maintient ceux-ci volontairement dans la précarité, ce qui pour la CFTC Enseignement privé est inacceptable. **La CFTC Enseignement privé demande la contractualisation immédiate des maîtres reconduits plusieurs rentrées de suite et pour lesquels les concours de recrutement sont fermés.**

Et que dire de la fausse ouverture de concours comme le recrutement réservé de japonais, toujours annoncé comme ouvert (<http://www.devenirenseignant.gouv.fr/cid105920/sections-options-ouvertes-2018.html>) mais avec... zéro contrat offert (arrêté du 21 novembre 2017 publié au JORF du 30 novembre 2017, NOR: MENF1729235A) ? Pour la CFTC Enseignement privé, il n'est pas acceptable que des collègues préparent un dossier de RAEP pour se voir répondre lors de sa remise qu'ils ont travaillé pour rien. **La CFTC Enseignement privé demande qu'une telle situation ne se reproduise pas.**

Concernant l'**avancement de grade**, **la CFTC Enseignement privé réitère avec insistance sa demande que soient définis pour les maîtres du privé des critères leur permettant d'avoir les mêmes chances que leurs homologues du public d'accéder à la classe exceptionnelle.**

Le nombre de promotions à la hors-classe est proportionnel à l'effectif des agents remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé de longue date à 7 % dans le 2<sup>nd</sup> degré (arrêté du 30 juin 2009 modifié fixant les taux de promotion dans les corps des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du premier et du second degré relevant du ministre chargé de l'éducation nationale).

Jusqu'au 31 août 2017, l'assiette de calcul était le nombre d'agents ayant atteint au moins le 7<sup>e</sup> échelon de la classe normale. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, l'assiette est le nombre d'agents ayant atteint le 9<sup>e</sup> échelon + 2 ans. Comment, alors qu'on divise par deux le nombre de promotions, peut-on continuer à vouloir faire croire – cela a maintes fois été affirmé par l'Etat – que la hors-classe est devenue le prolongement normal de la carrière des maîtres ?

**La CFTC Enseignement privé demande :**

- **que le taux de promotion soit porté à un niveau permettant de maintenir le contingent précédent de promotions ;**
- **que le taux de promotion des professeurs des écoles (5,5 %) soit porté au même niveau que pour les maîtres du 2<sup>nd</sup> degré, rien ne pouvant justifier une telle inégalité.**

Concernant la réintroduction du **jour de carence**, elle est injuste et inefficace. L'argument « égalité de traitement vis-à-vis » des salariés ne tient pas puisque la majorité d'entre eux bénéficient de dispositions conventionnelles leur permettant de ne pas être pénalisés. Les études sérieuses menées sur le sujet, notamment par l'Insee, montrent l'inefficacité de la précédente expérience : des agents qui hésitent à se soigner donc des arrêts moins fréquents mais plus longs. S'il fallait que l'Etat employeur considère la santé de ses agents comme un seul problème d'arithmétique budgétaire, il commet une erreur de calcul. Il n'en reste pas moins qu'une fois encore les agents publics de façon générale, les maîtres en particulier, sont stigmatisés et culpabilisés.

**La CFTC Enseignement privé demande la suppression du jour de carence, cette disposition injuste et inefficace.**

Alors que le point de la fonction publique est gelé pour des raisons budgétaires, les rémunérations des salariés des cabinets ministériels ont fortement augmenté : « *La rémunération moyenne brute (primes comprises) des 232 membres des cabinets ministériels s'élève à 9 186 euros mensuels soit + 20,5 % par rapport au gouvernement Valls.* » (Source : <http://renedosiere.over-blog.com/2017/10/cabinets-ministeriels-en-2017.effectifs-en-baisse-remunerations-en-hausse.html>) La CFTC Enseignement privé aurait préféré que le surcoût de ces revalorisations soit consacré à augmenter la **rémunération des maîtres délégués** que la commission Carle, dans son avis présenté le 23 novembre 2017 au Sénat, trouve elle-même insuffisante (p. 48 et 49) :

*Il semble toutefois que la situation tende à se dégrader de manière significative du fait d'une contraction importante du vivier de remplaçants. Ce qui est décrit par les responsables de l'enseignement comme une « pénurie aggravée » de remplaçants procède avant tout d'un phénomène de « concurrence déloyale » : les contractuels de l'enseignement privé sont rémunérés sur les échelles indiciaires des maîtres auxiliaires, nettement moins favorables que celles de leurs homologues de l'enseignement public. Cet écart est sensiblement accru par la majoration de la rémunération des contractuels dans les académies et les disciplines déficitaires. Comme le souligne M. Yann Diraison, adjoint au secrétaire général de l'enseignement catholique, « le différentiel de rémunération peut atteindre 600 euros par mois, ce qui est considérable pour des enseignants rémunérés moins de 1 200 euros net ». Votre rapporteur considère qu'un tel écart de rémunération est contraire au principe de parité inscrit dans la loi Debré ; il n'est ni juste ni souhaitable que les viviers de remplaçants de l'enseignement privé soient ainsi réduits – le remplacement n'est pas un jeu à somme nulle.*

**Recommandation n° 6 : aligner la rémunération des maîtres délégués de l'enseignement privé sur celle des personnels contractuels de l'enseignement public.**

Coup de rabet sur le Raep en 2013, passage à l'Ircantec en 2017 (la CFTC Enseignement privé ne rappellera pas ici les arguments qu'elle a développés pour s'y opposer), coup de frein sur la déprécarisation en 2018, coupe sombre dans l'accès à la hors-classe en 2018, gel récurrent du point de la fonction publique, compensation incomplète de la hausse de la CSG en 2018 (baisse de plus de 0,9 % du salaire net des maîtres recrutés ou réintégrés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018), réintroduction du jour de carence en 2018. Tout est bon pour diminuer le pouvoir d'achat du salaire net des maîtres, voire le salaire net lui-même, ainsi que les futures prestations retraite. L'Etat voit-il le maître type de demain comme un smicard précaire (mais sans indemnité de précarité) avec un diplôme de niveau bac + 5 et comme un futur retraité en logement social touchant le minimum vieillesse ?

**Pour la CFTC Enseignement privé, la difficulté à recruter, qu'il s'agisse de maîtres contractuels ou de maîtres délégués, ne pourra être surmontée qu'en faisant cesser la baisse quasi-permanente, les trois dernières décennies, du pouvoir d'achat des salaires indiciaires.**

La CFTC Enseignement privé demande que l'Etat tienne ses engagements concernant le dispositif PPCR et qu'il revalorise :

- le point de la fonction publique afin de faire cesser la tendance forte ces trois dernières décennies à la baisse du pouvoir d'achat des maîtres, tendance qui les rétrograde inévitablement économiquement mais aussi symboliquement,
- les indemnités de jurys et autres accessoires du salaire,
- les indemnités pour frais de déplacement, de restauration et d'hébergement.

La CFTC Enseignement privé réitère sa demande que les maîtres auxiliaires bénéficient aussi du dispositif PPCR.

L'Etat ne participe toujours pas au **financement d'une couverture santé complémentaire** des maîtres. **La CFTC Enseignement privé demande que l'Etat propose une protection complémentaire aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat avec prise en charge de 50 %**

Enfin, Il n'est pas normal que les élus CCMMEP et les organisations syndicales dont ils dépendent prennent connaissance des circulaires et notes de service applicables aux maîtres par le BOEN, par leur rectorat voire par leur établissement.

Dans son *Rapport public annuel 2014* (février 2014), la Cour des Comptes précisait quant à la réforme du **régime additionnel de retraite des maîtres de l'enseignement privé** (Raep) :

*La réforme intervenue en 2013 a nécessairement atténué l'effet compensatoire, voire surcompensatoire, du régime additionnel, mais sans qu'il ait été cherché à ce stade à en apprécier l'effet à cet égard.*

*L'examen complet et précis des écarts réels de pensions, à carrières comparables, entre les enseignants du secteur public et ceux de l'enseignement privé sous contrat est ainsi indispensable, comme le soulignait la Cour dans son référé, pour être à même d'assurer un pilotage du régime répondant à la fois aux objectifs qui ont présidé à sa création et à la nécessité de conforter son redressement.*

Cet « examen complet et précis [...] indispensable » n'a jamais été réalisé. **La CFTC Enseignement privé rappelle sa demande déjà ancienne que soit menée une étude sérieuse permettant d'établir les différences réelles de prestation retraite entre les maîtres du privé sous contrat et leurs homologues fonctionnaires, à carrières comparables.**

La CFTC Enseignement privé demande aussi que les circulaires et notes de service applicables aux maîtres du privé soient soumises à relecture par les élus au CCMMEP avant publication au BOEN.

La CFTC Enseignement privé rappelle sa demande, ancienne mais réitérée devant cette instance, que lui soient transmises les circulaires et notes de service non publiées au BOEN et applicables aux maîtres du privé.