



Objet : déclaration préalable au CAEN du 7 décembre 2021

Monsieur le Recteur,

Nous souhaitons attirer votre attention sur la situation des maîtres délégués de l'enseignement privé qui se retrouvent, pour nombre d'entre eux, dans une situation ubuesque puisque à temps partiel mais avec des heures supplémentaires.

La loi de finances 2021 a transformé des moyens permanents (emplois budgétaires ou *heures contrat*) en moyens non-permanents (heures supplémentaires annuelles : HSA). Si des solutions sont généralement trouvées par le rectorat pour éviter que des maîtres contractuels définitifs ne subissent des pertes partielles d'emploi, ce sont les maîtres délégués qui paient le prix d'un **choix budgétaire illogique au regard de la permanence des besoins**. De fait, le nombre de maîtres délégués pour lesquels une partie de l'obligation réglementaire de service (ORS) est rémunérée en HSA a explosé.

Ce choix budgétaire n'est pas conforme à la réglementation (décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 et circulaire du 17 novembre 1950) puisque ces heures sont effectuées à l'année sur des supports vacants ou protégés par des personnels à temps incomplet (c'est-à-dire en deçà de leur maximum de service), au sein de structures pérennes pour y assurer des enseignements eux aussi pérennes (c'est-à-dire dont la fermeture n'est pas envisagée). Ces heures ne sont donc clairement pas des heures supplémentaires au sens de la réglementation. Si l'on appliquait le code du travail, il s'agirait d'heures complémentaires dont la reconduction ouvrirait droit à requalification du contrat de travail.

Certains **inconvenients pour les nombreux maîtres concernés** sont évidents :

- Une **perte de rémunération annuelle brute de significative à très importante**. Cela s'explique notamment par le fait que les **accessoires du salaire** sont **proratés** selon la seule quotité de service ouvrant à traitement indiciaire : la prime d'attractivité, la part fixe de l'ISOE, l'indemnité de résidence, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (à partir du 2^e enfant).
- Cet effet est renforcé par **le choix de servir une indemnité différentielle** aux maîtres auxiliaires dont le salaire indiciaire horaire est inférieur au Smic (MA2 aux échelons 1

et 2) **plutôt que de revaloriser leur salaire indiciaire à hauteur du Smic : le montant de l'HSA est ainsi minoré et le pouvoir d'achat de l'indemnité pour HSA continue à diminuer en raison directe de l'inflation.** Nous y voyons là un autre outil de modération budgétaire au détriment de personnels précaires.

- La **variabilité de la rémunération versée.** Les indemnités pour HSA étant servies d'octobre à juin, la diminution des ressources pour la période juillet-août-septembre est évidemment problématique, tout particulièrement en cas de mobilité imposant un changement de logement : comment avancer trois mois de caution, avec des ressources amputées et sans avoir récupéré la précédente caution ?

La perte de l'heure d'allègement pour les maîtres exerçant dans des établissements situés dans deux communes différentes.

Par la présente, nous vous demandons, M. le Recteur:

- De bien vouloir **rémunérer ces agents de façon conforme à la réglementation.**
- Que le nécessaire soit fait pour que ces maîtres ne subissent aucun préjudice en matière d'indemnisation du **chômage** et d'**arrêt maladie.**
- De bien vouloir faire ajouter au **bilan social de l'académie** une analyse relative au « cumul » temps incomplet plus HSA et une analyse de l'évolution du niveau de vie des maîtres délégués.

Nous vous remercions par avance, M. le Recteur , pour l'attention que vous porterez à notre demande et vous prions d'agréer nos respectueuses salutations.

Pour la CFTC, Dominique Caillé