

COMPTE-RENDU DE LA RENCONTRE DU SNEC-CFTC AVEC LE CABINET DU RECTEUR

Sommaire :

- 1) Fins de carrières difficiles, quelles solutions pour les enseignants dans l'académie de Nantes ?
- 2) Moins de ruptures conventionnelles dans l'académie de Nantes (25%) que dans la moyenne nationale (272 demandes et 126 acceptées soit 46%) : pourquoi ?
- 3) Face aux agressions verbales ou physiques, aux menaces, comment le rectorat protège-t-il les personnels enseignants ?
- 4) HSA et heures contrat, une injustice : Comment le rectorat peut-il justifier cette injustice ?
- 5) CDISATION des MA : Pourquoi les femmes en congé maternité sont-elles victimes d'une injustice?
- 6) Rémunération des MA : de l'intention affichée à la réalité constatée, l'écart est abyssal.
- 7) Places allouées au concours de professeur des écoles : la situation se dégrade d'année en année. Pourquoi ?

1) Fins de carrières difficiles, quelles solutions pour les enseignants dans l'académie de Nantes ?

Réponses du rectorat :

“nous offrons autant de solutions RH que de difficultés pour une prise en charge individualisée. Il est important qu'on puisse avoir des dispositifs d'alerte et de prévention. Il faut souligner la proximité de la DEP, Division de l'Enseignement Privé, qui est une particularité de l'académie, pour le suivi des situations individuelles avec les chefs d'établissement, que ce soit pour des difficultés personnelles, familiales, pédagogiques.

Les corps d'inspection participent également et s'attachent à proposer des formations, des accompagnements, même s'ils sont très mobilisés sur le début de carrière avec le PPCR.

Il existe aussi des solutions dans le cadre du mouvement, un accompagnement médical, des conseillers en évolution professionnelle.

Le rectorat reconnaît une difficulté sur la médecine de prévention, même si notre académie n'est pas la moins bien lotie : il y a eu 6 entretiens cette année. Le pôle infirmières a été renforcé. Les premiers acteurs sont les agents eux-mêmes.”

Analyse du Snec-CFTC :

Il n'est pas sûr du tout que tous les enseignants soient parfaitement au courant des possibilités qui s'offrent à eux en cas de grandes difficultés et savent à qui et où s'adresser...le Snec-CFTC a demandé à ce qu'une information claire puisse être effectuée auprès des maîtres de l'Enseignement Privé.

Chaque année auprès des instances diocésaines le Snec-CFTC demande à ce que les chefs d'établissement soient mieux formés en politique de Ressources Humaines.

Que le Rectorat recrute des infirmières est une bonne chose mais elles ne peuvent cependant à elles seules pallier le manque de médecins de prévention.



2) Moins de ruptures conventionnelles dans l'académie de Nantes (25%) que dans la moyenne nationale (272 demandes et 126 acceptées soit 46%) : pourquoi ?

Réponses du rectorat :

“c'est un dispositif nouveau, en rodage. Le rectorat est étonné par le nombre de demandes reçues des enseignants, peut-être parce qu'il y a beaucoup de personnels dans l'académie. L'accord n'est pas automatique, notamment sur des disciplines rares : l'intérêt de l'académie est privilégié.”

“Les enseignants rencontrés en entretien ne sont pas du tout en souffrance. Souvent il n'y pas de réel projet professionnel derrière et certains ont une formation qui se prête plus à la création d'entreprise.”

“ Le manque de reconnaissance salariale n'explique pas ce nombre important de demandes de rupture conventionnelle car la prime d'activité a permis de revaloriser les salaires. Le contexte sanitaire (télétravail, protocoles) intensifie peut-être la volonté de faire autre chose pour les enseignants.”

L'analyse du Snec-CFTC :

Nous avons accompagné des enseignants dans cette démarche en les conseillant le mieux possible, notamment sur leur projet professionnel. Certains nous semblaient avoir un projet tout à fait solide mais se sont vus refuser leur rupture conventionnelle, refus peut-être dû à leur ancienneté trop coûteuse. Mais il n'y a pas de raison que les enseignants de l'académie de Nantes soient défavorisés par rapport à leurs collègues d'autres académies.

Face à un métier qui se complexifie, le rectorat ne doit pas nier la souffrance des enseignants qui cherchent par la rupture conventionnelle à rebondir sur une nouvelle carrière et un second souffle. Les ruptures conventionnelles doivent être gérées davantage par le souci de l'humain que par la question financière.



3) Face aux agressions verbales ou physiques, aux menaces, comment le rectorat protège-t-il les personnels enseignants ?

Réponse du rectorat :

La protection fonctionnelle a été présentée en CCMA. Elle est l'outil qui permet d'accompagner nos personnels, de prendre en charge les frais d'avocat et d'apporter une aide psychologique ou matérielle. Il y a une augmentation importante des demandes et notamment dans le 1er degré. A chaque fois, il y a une enquête sur les faits. Le MEN a rappelé l'importance de cette mesure aux rectorats.

L'analyse du Snec-CFTC :

Nous élus CCMA, nous avons reçu cette information. Mais qu'en est-il des chefs d'établissement et des maîtres dans l'enseignement privé ? Le rectorat a le sentiment que l'information est bien passée. Ce système manque de réactivité en cas d'urgence et il est anormal que les maîtres soient jugés par l'administration avant de l'être par la justice puisque la protection fonctionnelle est accordée, ou pas, sur la base d'une proposition faite au Recteur par des fonctionnaires du rectorat, suite à une enquête administrative.



4) HSA et heures contrat, une injustice : Comment le rectorat peut-il justifier cette injustice ?

L'analyse du Snec-CFTC :

Concernant la situation particulièrement injuste et difficile des maîtres auxiliaires du 2nd degré nous avons interpellé le recteur sur l'utilisation d'heures supplémentaires pour compléter des contrats et artificiellement obtenir des temps pleins. Plus d'une centaine de MA sont concernés par des contrats avec des HSA. Pour le Snec-CFTC la légalité d'une telle pratique est douteuse.

Nous avons évoqué les différences de traitement des rectorats pour les suppléants. Dans certaines académies les reclassements sont plus avantageux. On nous a répondu qu'il fallait prendre en considération l'ensemble des situations. Nous nous étonnons que dans une république une et indivisible il puisse y avoir autant de différences de traitement !

Réponse du rectorat :

C'est permis par les textes (sic !).



5) CDISATION des MA : Pourquoi les femmes en congé maternité sont-elles victimes d'une injustice ?

Réponse du rectorat :

« Tout ou partie du congé maternité est inclus dans le calcul de l'accès au CDI à partir du moment où cette période est comprise dans la durée du contrat. Un congé maternité en dehors d'une période de contrat ne peut pas être pris en compte dans le calcul des droits à CDI. »

L'analyse du Snec-CFTC :

Les congés maternité entre deux suppléances sont assimilés par l'administration à des ruptures de contrat et bloquent l'accès à la cdisation des maîtres délégués. Pour le Snec-CFTC, il s'agit d'une injustice criante qui relève de la discrimination.



6) Rémunération des MA : de l'intention affichée à la réalité constatée, l'écart est abyssal.

L'analyse du Snec-CFTC :

Le Snec-CFTC a constaté qu'un grand nombre de Maîtres Auxiliaires (suppléants) sont encore rémunérés sur la base de la grille de salaire MA2 alors qu'ils devraient l'être sur la grille des MA1 (plus avantageuse).

Réponse du rectorat :

L'administration répond que l'intégralité des MA2 titulaires d'un diplôme bac+3 ont été reclassés MA1 au 01/09/2022 avec un effet de paie en octobre 2021 ou janvier 2022.



Les conseils du Snec-CFTC :

Par expérience, le Snec-CFTC sait que les intentions affichées ne sont pas toujours suivies des faits ou pour le moins très lacunaires. Nous incitons tous les suppléants à vérifier sur leurs bulletins de paie leur attachement à la grille de salaire (MA1 ou MA2). Cette information est indiquée dans la case "GRADE" du bulletin de paie. Si vous ne la voyez pas : n'hésitez pas à nous contacter via le formulaire de contact pour faire valoir vos droits.



7) Places allouées au concours de professeur des écoles : la situation se dégrade d'année en année Pourquoi?

Réponse du rectorat :

C'est une décision nationale. Nous n'y pouvons rien.

L'analyse du Snec-CFTC :

Chaque année le nombre de places au concours est très loin de combler les départs en retraite. Pour le seul département du Maine et Loire en septembre 2021 : 72 postes (équivalents temps plein) étaient occupés par des Maîtres Auxiliaires (suppléants). Ces personnes ne sont plus disponibles pour pallier aux arrêts maladie ordinaires. Est-ce une volonté délibérée de l'administration pour nuire à la capacité de remplacement des maîtres titulaires de l'Enseignement Catholique ?