



Madame Anne GENETET
Ministre de l'Education nationale et
de la jeunesse de France
110 rue de Grenelle
75 357 Paris SP 07

Pantin, le 24 septembre 2024

Madame la Ministre,

Le S nec-CFTC, syndicat représentatif des maîtres de l'enseignement privé sous contrat, vous félicite pour votre nomination au poste de Ministre de l'éducation nationale et vous souhaite la réussite dans votre nouvelle fonction.

Par la présente, je souhaite attirer votre attention sur un certain nombre de sujets qui nous préoccupent. notamment la reconnaissance et l'attractivité du métier, la situation précaire des maîtres délégués, le montant des pensions des maîtres, l'équilibre du régime additionnel, les perspectives de reconversion professionnelle, questions que nous développons dans les pages qui suivent.

Vous avez, lors de votre discours d'investiture, déclaré vouloir recevoir dans les prochains jours les syndicats. Nous nous en félicitons et espérons qu'un dialogue social serein et loyal va être enfin rétabli. La construction de notre système éducatif se fait avec l'ensemble des professionnels de l'éducation et des différents acteurs de terrain.

Le S nec-CFTC, qui est un acteur majeur du dialogue social dans l'enseignement privé, sollicite une audience afin que nous puissions obtenir des réponses et des engagements sur toutes les problématiques exposées dans ce courrier.

Dans l'attente de vous rencontrer, veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma considération distingu e.

La présidente
Véronique COTRELLE

La reconnaissance et l'attractivité du métier,

La crise du recrutement se poursuit. Gabriel Attal avait annoncé lors de sa conférence de presse depuis la Réunion le 16 août 2023 un plan global de la reconnaissance du métier. Ce dernier n'a toujours pas été mis en œuvre.

Les causes de la grave crise du recrutement sont connues et la liste est longue : réformes successives non évaluées, individualisation des parcours qui conduit à l'accroissement des tâches administratives (PPRE, Gevasco, saisie des données des évaluations nationales...), allongement de la durée des études sans rémunération (Bac + 5 au lieu de Bac +4), dégradation des conditions de travail, niveau de rémunération, freins à la mobilité, une école inclusive sans moyen...

Nos collègues sont démotivés, épuisés et cherchent à se réorienter professionnellement comme en témoigne l'explosion des demandes de ruptures conventionnelles.

Comment ne pas être démotivé quand on sait que l'appréciation hors classe est pérenne, ne laissant même pas l'opportunité d'être révisée ? Le principe d'une appréciation définitive est profondément injuste et contraire aux principes défendus dans l'Éducation nationale avec les élèves (bienveillance, remédiation...)

Entendez-vous ce que tous vos prédécesseurs ont ignoré pour le plus grand malheur des maîtres ?

Comment ne pas être démotivé quand la revalorisation historique de 2023 ne correspond pas aux promesses du Président de la République annoncée lors du débat présidentiel du second tour le 20 avril 2022 ?

Il était question d'une augmentation **de 10% pour tous sans contrepartie. En 30 ans, les enseignants ont perdu de 15 à 20 % de pouvoir d'achat, qui font d'eux les moins bien rémunérés de l'OCDE.** L'inflation ne touche pas uniquement les échelons de 1 à 7 mais toute la profession. Le Sniec-CFTC demande **une revalorisation de 20% de tous les enseignants** et pas uniquement du début de carrière qui conduit à un écrasement de la grille salariale.

Comment ne pas être démotivé suite à la publication du décret 2023-729 du 7 août 2023 reprenant les 2/3 des services réalisés dans le secteur privé et une meilleure prise en compte des années en tant que maître délégué ? **Ce décret ne s'applique qu'aux lauréats du concours 2023.** Quelle **injustice** pour les autres maîtres qui ont réussi le concours les années précédentes avec une situation similaire : **une importante et injuste inégalité salariale avec de lourdes conséquences à plus ou moins long terme.**

La situation précaire des maîtres délégués

Jusqu'à la mise en place du nouveau cadre de gestion au 1^{er} septembre 2023, les maîtres délégués en CDD avec des contrats successifs percevaient une rémunération lors des congés annuels conformément à la circulaire n°91-035 du 18 février 1991 sous la forme d'indemnités de vacances.

Or, le décret 2023-733 a modifié, à compter du 1^{er} septembre 2023, l'article R-914-58 du code de l'éducation rendant applicables les dispositions du décret 86-83 relatif aux dispositions générales également applicables aux agents contractuels de l'Etat sans tenir compte des spécificités de l'enseignement privé.

L'article 10 du décret stipule notamment que l'agent contractuel en activité perçoit *une indemnité compensatrice de congés annuels égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.*

L'enseignement privé, contrairement au public, n'est pas doté de brigade Titulaire de Zone de Remplacement (appelée TZR). Par conséquent, les remplacements de postes restés vacants à l'issue du mouvement ou les remplacements de titulaires absents sont effectués par des contractuels en CDD ou en CDI.

Si le Snec-CFTC a longtemps revendiqué une meilleure rémunération, il n'avait pas pour autant demandé une modification de statut des maîtres délégués. Le Snec-CFTC, dès le projet de décret, avait alerté les services du ministère lors du CCMMEP de juin 2023, puis Monsieur Gabriel Attal, alors ministre de l'Éducation nationale, le 24 novembre 2023 et enfin Madame Nicole Belloubet le 25 janvier 2024. Force est de constater que nos alertes n'ont pas été entendues.

Le 29 juillet 2024, jour de versement du salaire pour les agents publics, le Snec-CFTC a été sollicité par les maîtres délégués surpris de ne percevoir aucune indemnité de vacances. Il faut dire que l'employeur n'a communiqué à aucun moment à ses agents la modification de leur statut et ses conséquences !

La réglementation qui leur est désormais applicable n'ouvre droit qu'à une 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. Cette nouvelle réglementation se traduit par la perte de 11 semaines de rémunération ou d'indemnisation par année scolaire, soit plus de 20 % de la rémunération annuelle ! **Un tel système, qui dégrade la situation économique des plus précaires, est moralement inacceptable et indéfendable.**

Au problème récurrent de payes de septembre non versées viennent désormais s'ajouter les délais de transmission des documents pour s'inscrire à France Travail. Les maîtres se retrouvent dans des situations plus que précaires ne pouvant vivre dignement. Ils doivent faire appel à leurs proches ou contracter des crédits pour payer leur loyer et se nourrir. Ce n'est plus acceptable en 2024 à l'heure de la digitalisation et de l'intelligence artificielle.

Comment peut-on vivre décemment avec un salaire de 434 € auquel ne s'ajoute pas le complément de France Travail, puisque certains rectorats ne transmettent pas les documents nécessaires.

Le métier d'enseignant est en pleine crise d'attractivité depuis quelques années et pourtant ces maîtres délégués font preuve d'abnégation et aiment leur métier. La seule solution pour sortir de la précarité est l'obtention du concours. Mais à quel prix ! Comment préparer un concours et

travailler à temps complet ? De plus, le contingent de postes proposés au second concours interne, notamment en 1^{er} degré, est souvent très faible et il n'est pas ouvert dans l'ensemble des académies.

Enfin, nous souhaitons attirer également votre attention sur la situation des maîtres délégués en CDI qui se dégrade. Dans certaines académies, il devient très compliqué pour les CDI d'obtenir un poste à temps complet à l'année. Certains ont des pertes horaires et ne peuvent pas bénéficier des indemnités chômage. Le Snec CFTC avait demandé la mise en place d'un CDI désactivable. Sujet resté sans réponse à ce jour.

Le Snec-CFTC demande :

- que les remplacements continus entre 2 périodes de vacances, de septembre à juillet, soient considérés comme un seul contrat à l'année ;
- que l'obligation de recruter à l'année pour un besoin annuel soit reprise par voie de décret ;
- qu'un plan de déprécarisation pour les maîtres délégués des établissements privés sous contrat soit mis en place rapidement ;
- que le contingent des 2^{es} concours internes soit augmenté dans toutes les académies dès 2024 ;
- qu'une indemnité kilométrique de déplacement calquée sur celle des TZR (maîtres du public) soit versée ;
- que soit créé un CDI désactivable qui permettrait aux maîtres délégués de repasser en CDD et ainsi de postuler sur tout type de support vacant y compris sur les supports dit SUP (non permanent) en cas de baisse de quotité horaire et de percevoir le chômage partiel.

Le montant des pensions des maîtres,

Vous n'êtes pas sans ignorer le statut particulier des maîtres de l'enseignement privé sous contrat. Agents de droit public, avec des conditions de carrière et des mesures sociales similaires à celles des fonctionnaires suite à la loi Guerneur de 1977, mais avec une inégalité persistante et injustifiée : la retraite.

Des maîtres partent en retraite avec une pension inférieure à leurs collègues fonctionnaires exerçant le même métier. Si le traitement brut et les primes demeurent identiques selon le grade et l'échelon, le montant de leur rémunération nette reste inférieure à leur homologue fonctionnaire. Cette différence s'expliquant par des charges salariales plus importantes. Celles-ci ont beau être plus importantes, la retraite des enseignants du privé sous contrat, n'en est pas meilleure. Cette dernière étant calculée sur les 25 meilleures années.

L'écart du montant de pension entre les enseignants du public et les enseignants du privé tend à s'accroître depuis la mise en place du PPCR (Parcours professionnels carrières et rémunérations) en 2017.

Le Ministère a toujours refusé de mener une étude comparative des montants des pensions des enseignants du privé et les enseignants du public, malgré nos demandes réitérées et la préconisation de la cour des comptes suite à la réforme du régime additionnel de 2013. A ce jour, dans le bilan social de la DEEP, nous ne disposons d'aucune donnée sur le montant moyen des pensions des enseignants du privé, ni sur l'écart de pension entre enseignants du privé et enseignants du public.

Une étude sérieuse sur le calcul du montant des pensions comme le préconisait en 2013 la cour des comptes va-t-elle être enfin menée ?

L'équilibre du régime additionnel,

Au moment où l'inflation est galopante, que les prix de l'énergie explosent, le MEN a imposé une réforme du régime additionnel des maîtres de l'enseignement en juin 2024 en **augmentant la cotisation de 1% à 1.5% progressivement jusqu'en 2027 avec pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat !**

Lors de sa création en 2005, **ce régime n'avait pas vocation à être équilibré. Les droits ont été réduits pour des raisons financières en 2013. Aujourd'hui, on propose aux actifs de payer l'addition.** Depuis 3 ans, les organisations syndicales représentatives n'ont cessé d'interpeller la Direction des affaires financières et de demander la création d'un groupe de travail pour mener une réflexion et trouver des solutions.

D'autres solutions étaient envisageables et nous avons eu l'occasion de les rappeler lors d'une audience en intersyndicale le 1er juin 2023 et le 23 avril 2024.

La mobilité et les perspectives de reconversion professionnelle

Le décret du 26 avril 2022 concernant les passerelles correspond à une demande de longue date du Snec-CFTC. Toutefois, il ne répond qu'en partie à la demande de mobilité car il ne permet qu'un passage du premier au second degré ou du second degré vers le premier degré.

Comment ne pas être démotivé quand on constate qu'en tant que maître de l'enseignement privé, il est impossible d'évoluer, d'être formé pour une reconversion professionnelle, d'être reclassé suite à une inaptitude ?

Le Snec-CFTC renouvelle ses demandes à savoir : la création de congés de reconversion professionnelle, la possibilité d'être affecté sur des emplois relevant de la fonction publique avec basculement progressif et la réactivation du congé de mobilité professionnelle.

La réforme des retraites a occulté le débat sur la seconde carrière ou l'aménagement des fins de carrière.

Un chantier sur une seconde carrière et/ou la carrière pour les enseignants est-il envisagé pour permettre à des enseignants épuisés par le métier de terminer sereinement leur vie professionnelle ? Le dispositif du Retrep (régime temporaire de retraite de l'enseignement privé) va bientôt disparaître par la force des choses car les maîtres ne rempliront plus les conditions et l'âge de la retraite progressive va être repoussé.

Enfin, nous souhaitons revenir sur la réforme du choc des savoirs. Concernant la réforme initiale, notre constat principal est qu'actuellement peu de maîtres font (feront) une carrière complète dans l'enseignement, d'une part, un nombre croissant d'entre eux nouvellement recrutés le sont au titre d'une mobilité professionnelle en « deuxième ou troisième carrière » et d'autre part, de plus en plus d'enseignants quittent la profession avant la retraite (démission, disponibilité, rupture conventionnelle...) alors que la date de validation du stage après concours de recrutement n'a jamais été aussi tardive (Bac + 6).

La formation initiale devrait s'ouvrir à d'autres types d'enseignement et au monde de l'entreprise, une réflexion sur le diplôme qui validerait un parcours formant aux métiers de l'éducation en général, ce qui permettrait d'ouvrir de plus large horizon pour une éventuelle reconversion.