

Enseignant·es précaires : Variables d'ajustement, sous payées, de l'Éducation Nationale.

S'il y a un secteur concerné par la précarité, c'est bien le nôtre...

Parce que nous ne sommes pas fonctionnaires, nous ne disposons pas de la garantie de l'emploi : notre salaire peut être réduit ou disparaître en fonction des services disponibles ou non.

Parce que, concernant les concours, le compte n'y est pas et que tous les postes offerts n'ont pas été pourvus...

Et particulièrement parce que dans le privé, la part des non-titulaires parmi les enseignant·es est beaucoup plus importante que celle du public (la moyenne nationale des personnels suppléants se situe respectivement à 17,8% contre 3,7%).

En effet, le recours aux non-titulaires, dans les établissements privés sous contrat, représente entre 16,4% (Académies de Nantes et Rennes) et 52 % (Académie de la Guyane). Certaines académies comme la Martinique (34,8%), Créteil (33,3%), Orléans-Tours (29,8%) sont très fortement impactées par cette pratique.

L'emploi d'enseignant·es rémunéré·es sur des échelles de Maîtres Auxiliaires perdure sans vergogne, sous le regard bienveillant des Ministères de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture... Salariés considérés comme des variables d'ajustement, employés souvent à temps partiel, mais « bien servis » en termes « d'obligations », ils sont dans les équipes sans y être vraiment, corvéables à merci, car là aussi, la précarité



du statut rend bien difficile la bagarre pour faire respecter leurs droits...

Ces maîtres, qui occupent des fonctions indispensables, compétents quand il s'agit de combler les trous et de faire passer tous les examens de l'Éducation Nationale, incompetents pour l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs titulaires, n'ont ni la reconnaissance de l'Administration (Ministère, Rectorats, Inspections Académiques), ni celle des instances de l'enseignement privé sous contrat avec l'État, à 95 % catholiques en France (Chefs d'établissements, Diocèses etc.). Ils sont mal payés et ne savent pas de quoi leur avenir sera fait, même après avoir servi de nombreuses années... Ils constituent les variables d'ajustement sous payées de l'Éducation Nationale...

Pourquoi nos directions se priveraient-elles de ces 25 500 collègues précaires de l'enseignement privé (3 000 suppléants dans le premier degré et 22 500 dans le second degré) alors qu'ils sont souvent « surdiplômés », flexibles, malléables, pas chers, et congédiables à merci ? Pourquoi se priver de la possibilité d'exploiter un pourcentage important de personnes sans avoir les « contraintes » légales dues aux titulaires ? C'est tout... et c'est insuffisant !

TRAITEMENTS DES ENSEIGNANTS DU PRIVE- INFO CGT Mars 2018

Valeur annuelle du point d'indice au 1er mars 2018 : 56,2323 €

Maîtres Auxiliaires (1ère et 2ème catégorie)

Une rémunération scandaleusement basse.

Alors que le ministère s'enorgueillit de la soi-disant revalorisation des salaires accordée aux enseignant-es par le biais du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), il « oublie » de mentionner que nos collègues Délégués-Auxiliaires ne sont pas concernés par cette manne tombée du ciel. Ces derniers pourront bien se contenter de rester au même niveau de rémunération qu'auparavant !

Échelon	Durée dans l'échelon		Indice MA1	Salaire brut mensuel	Indice MA2	Salaire brut mensuel
	Choix	Ancienneté				
1	2 ans 6 mois	3 ans	349	1 635,42	321	1 504,21
2	2 ans 6 mois	3 ans	376	1 761,95	335	1 569,82
3	2 ans 6 mois	3 ans	395	1 850,98	351	1 644,79
4	3 ans	4 ans	416	1 949,39	368	1 724,46
5	3 ans	4 ans	439	2 057,16	384	1 799,43
6	3 ans	4 ans	460	2 155,57	395	1 850,98
7	3 ans	4 ans	484	2 268,04	416	1 949,39
8	> la fin	> la fin	507	2 375,81	447	2 094,65

La CGT dénonce encore l'aumône du Ministère, car force est de constater qu'une fois de plus, nous sommes défavorisés par rapport à nos collègues du public.

Une petite comparaison s'impose :

Certes, le décret du 31 juillet 2015 a permis l'amélioration de la rémunération et des perspectives de carrière des maîtres délégués. Ils sont désormais classés en fonction de leurs titres ou diplômes dans l'échelle de rémunération des MA1 ou MA2, cependant, est-il acceptable qu'un diplômé ayant au minimum Bac+ 3 soit embauché à 1 504,21 € de salaire brut mensuel, soit à peine 5,74 euros de plus que le SMIC ?

Catégories	Rémunérations mensuelles des non-titulaires du Public et des MA du Privé*			
	Indice minimum	Traitement brut	Indice maximum	Traitement brut
Catégorie 1	367	1719.77€	821	3847.22€
MA1	349	1635.42€	507	2375.81€
Différentiel		84.39€		1471.41€
Catégorie 2	321	1504.21€	620	2905.34€
MA2	321	1504.21€	447	2094.65€
Différentiel		0€		810.69€

*La catégorie 1 et 2 du Public correspond à la classification MA1 MA2 du Privé

La CGT revendique l'alignement des salaires des MA sur la grille des Certifié-es/PLP/PE et, dans l'attente de cet alignement, une rémunération au moins égale à celle des collègues non-titulaires du public.

Pour des catégories de recrutement équivalentes, les grilles de référence du Privé ne sont pas à parité avec celles du Public. En effet, contrairement au privé, dans le public les rémunérations peuvent se faire hors-échelle (notamment en post-bac), et les contractuels du public des 1ère et 2nde catégories sont rémunérés en fonction de grilles qui comportent respectivement 18 et 13 niveaux alors que les MA1 ou MA2 du privé ne disposent que de 8 échelons.

Le différentiel est grand car il peut aller jusqu'à 1471,41€ par mois en défaveur des enseignant-es du privé.



Suite à une demande de la CGT dans l'académie de Caen, relayée dans le cadre d'une intersyndicale locale (CGT, CFDT, CFTC, SPELC), il a été obtenu du Recteur le reclassement de tous les MA2 (détenteurs d'un Master2) dans la grille des MA1, avec effet au 1er septembre.

150 euros en plus chaque mois, ça aide même si cela ne règle pas le problème de la précarité...

La faiblesse du traitement des DA a même inquiété l'Enseignement Privé puisque des chefs d'établissement s'en sont émus dans une lettre de janvier 2017 envoyée à différents rectorats, réclamant une hausse de la rémunération des maîtres délégué-es du privé... L'enseignement privé montrerait-il enfin son engagement social ou craindrait-il tout simplement une pénurie de personnel flexible et corvéable à merci si les salaires versés restent trop peu « incitatifs » ?

LE CDI : MIROIR AUX ALOUETTES

En principe on conçoit le CDI comme LE contrat qui nous fera sortir de la précarité. Mais dans l'Enseignement Privé que nenni ! Le statut des maîtres en CDI n'a rien à voir avec un emploi stable comparable à celui des certifié-es ou équivalent.

Si le CDI de l'enseignement privé est un ersatz de contrat de travail à durée indéterminée, ce n'est pas un contrat définitif d'enseignement, comme obtenu dans le cadre d'un concours. Un Délégué Auxiliaire en CDI reste à l'échelle de rémunération des MA et le service sur lequel il enseigne ne lui est pas garanti. Ce dernier est présenté tous les ans au mouvement et peut être attribué à un stagiaire ou à un titulaire.

Être DA en CDI c'est encore être un DA au statut précaire.

Un DA en CDI a seulement davantage de chance d'être réaffecté qu'un DA en CDD. Et, s'il n'a aucun poste, il aura droit à des indemnités de licenciement... ridicules !

L'État est un mauvais employeur qui se permet de maintenir ses employé-es dans un état de précarité par des abus qui ne seraient pas tolérés dans les entreprises privées !

Pour s'en sortir, une solution : passer le concours, interne (CAER) ou réservé. Facile à dire. Quand il faut gérer de front un travail à temps plein, une préparation de concours et souvent une vie de famille, la tâche est rude.



Cette année encore, comme dans le public, tous les postes proposés aux concours externes et internes n'ont pas été pourvus. Il en va de même pour ceux du concours réservé pourtant spécialement prévus pour résorber la précarité. Le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique s'en est même inquiété car pour 2018 le nombre de postes prévus aux concours sera identique à celui de 2017 alors que les effectifs élèves sont en hausse.

A la session 2017, dans le privé, pour le concours externe, sur 1 495 postes offerts, on compte seulement 1 359 admis (91%) et pour le concours interne, sur 1 290 contrats offerts, il y a 1192 admis (92%).

Soit une économie non négligeable pour le Ministère de 234 postes !

Le concours réservé, mis en place par la loi Sauvadet, a été ouvert aux Délégués Auxiliaires (sous diverses conditions restrictives) à la session 2013. Il devrait vivre sa dernière année à la session 2018.

Pour l'heure son bilan est déplorable : en 2013 les enseignant·es précaires étaient environ 18 000 ; aujourd'hui on en compte 25 427... Curieuse façon d'envisager la résorption de la précarité !

Le Ministère de l'Éducation Nationale a fait miroiter aux Délégués Académiques une sortie de la précarité. Nos collègues ont souvent travaillé d'arrache-pied, en plus de leur temps plein, pour présenter le concours. Et ceci, la plupart du temps, sans soutien et formation digne de ce nom. Au bout du compte, beaucoup ont été refusé·es, alors même que – quelques mois plus tard, à la rentrée suivante – ils étaient acceptés et de nouveau «compétents» pour enseigner devant la classe mais... payé·es en tant que précaires.

Le Ministère de l'Éducation Nationale, en accord avec le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique, a tenté d'interdire aux étrangers hors Union Européenne, de participer aux concours de l'Enseignement Privé. Des DA étrangers précaires à vie, c'est tellement mieux ! La CGT a déposé un recours devant le Conseil d'État à l'encontre de ce projet, et a obtenu gain de cause. Grâce l'action de la CGT, les DA étrangers hors UE peuvent désormais continuer à passer les concours de l'Enseignement Privé dans les mêmes – mauvaises – conditions que les autres, et espérer d'accéder à l'échelle des titulaires.

Concours réservés	
Postes offerts	799
Nombre d'admis	570
Admis/nombre de contrats en %	71%

Contrats offerts et nombre d'admis par type de concours pour la session 2017

	CAFEP				CAER			
	capes	capet	capeps	caplp	capes	capet	capeps	caplp
Postes offerts (2017)	1 095	81	100	219	934	65	104	187
Nombre d'admis	981	74	100	204	844	65	104	179
Admis/nombre de contrats (en%)	90	91	100	93	90	100	100	96

PROCEDURE DE RECRUTEMENT : LA DOUBLE PEINE

Comme si les difficultés des enseignant-es précaires liées aux concours et au possible non-renouvellement de leur contrat ne suffisaient pas, les Délégué-es Auxiliaires ont encore à subir une procédure de recrutement propre à l'Enseignement Catholique, avec la bénédiction de l'État !

N'oublions pas que les non-titulaires du Privé sont, comme ceux du Public, employé-es et payé-es par l'État. Il n'en reste pas moins vrai que les instances catholiques peuvent refuser un-e candidat-e, y compris admis à un concours, tout simplement en ne lui délivrant pas le « préaccord » et « l'accord collégial ».

Le « préaccord » donné au maître au moment où il entre dans l'Enseignement Catholique est transformé ultérieurement en « accord collégial », par un « jury » constitué uniquement de membres de ces mêmes instances et suivant une procédure sur laquelle le Rectorat n'a aucun

contrôle. Ce « jury » décide si le candidat-e est bien en conformité avec le « caractère propre » de l'Enseignement Catholique.

Une fois cette épreuve passée, un-e DA en CDD n'est toujours pas au bout de ses peines, il lui faudra attendre que l'Enseignement Catholique veuille bien le reprendre si un service se libère... mais cette reconduction sera aussi dépendante de l'évaluation faite l'année précédente par son Chef d'Établissement en fin de CDD....

Pour aider les DA à bien saisir ce que l'Enseignement Catholique attend d'eux, leur formation est en grande partie assurée par des instances catholiques (Formiris et les ISFEC), gérées sur fonds publics. Les DA doivent, bien sûr dispenser aux élèves le même enseignement que celui de nos collègues du public, néanmoins, la formation incite d'emblée à entrer dans les rangs et à se mettre en conformité avec les attentes du « caractère propre » de l'Enseignement Catholique.



Les maîtres délégué-es sont concerné-es par les élections professionnelles qui se déroulent du 29 novembre au 6 décembre 2018. Seules conditions pour être électeur : bénéficier d'un contrat d'au moins 6 mois et être en poste depuis au moins 2 mois à la date d'ouverture du scrutin, soit le 29 septembre 2018.



Pour adhérer en ligne flashez ce code ou rendez-vous sur cgt-ep.org

Des revendications avec la CGT

La CGT Enseignement privé dénonce les discriminations qui touchent les enseignant-es précaires en général, celles et ceux du privé en particulier.

L'accès au CDI ne conduit plus au contrat définitif comme c'était précédemment le cas avant la loi de déprécarisation de 2005.

Les recrutements réservés ont une application limitée dans le privé. Depuis plusieurs années, la CGT propose des amendements aux textes pour améliorer les conditions de travail des maîtres précaires du privé.

La fragilité de l'emploi des délégué-es auxiliaires ou des suppléant-es affecté-es dans le privé est encore plus marquée que celle des collègues du public. Le non-renouvellement des CDD est fréquent, ce qui n'empêche pas les recteurs de recruter de nouveaux maîtres délégués. La CGT Enseignement privé dénonce notamment la perte d'emploi de collègues en congé maternité dès lors qu'elles ne sont pas en activité lors de la rentrée de septembre pour reprendre un service.

Il faut en finir avec cette situation inhumaine pour les collègues et contre-productive pour la bonne marche des établissements. La CGT Enseignement privé demande aux Ministres de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture de résorber réellement la précarité dans notre champ professionnel.



CGT - Enseignement Privé

A travail égal, salaire égal !