

GROUPE DE TRAVAIL

ÉVALUATION DES PROFESSEURS NON TITULAIRES POUR GAGNER 1 NIVEAU



**La CGT et le SUNDEP dénoncent
une vaste arnaque sous
le fallacieux prétexte
d'une revalorisation.**



La CGT-EP et le SUNDEP Solidaires Paris tiennent à souligner que dorénavant, l'avancement de niveau n'étant plus automatique, il s'agit donc d'un recul pour les Maîtres.

Malgré le niveau ou les 2 niveaux supplémentaires (selon l'ancienneté des Maîtres dans l'ancienne grille MA), obtenus, et dont il faut se féliciter, les anciens Maîtres sont lésés par rapport aux nouveaux embauchés au 1^{er} sept.24, notamment dans les disciplines professionnelles et technologiques.

Nos 2 organisations syndicales regrettent également, un reclassement dans les nouvelles grilles, au rabais par rapport aux professeurs non titulaires du public.

Quand on ajoute à cela, les nouvelles modalités des congés payés, on se dit finalement que certains Maîtres y ont vraiment perdu au change : ce n'est pas admissible. Et ce d'autant que, sur ce dernier sujet, le rectorat a induit en erreur les Maîtres en écrivant, aux établissements début juillet, l'information erronée suivante : **Les maîtres délégués ayant eu un ou plusieurs contrats ne couvrant pas l'intégralité de l'année scolaire devront dorénavant, au terme du dernier contrat, s'inscrire auprès de France Travail s'ils souhaitent notamment bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi** ». Information fautive puisque le rectorat de Paris refuse de payer les Maîtres qui ont été embauchés du 1^{er} septembre au 7 juillet.

Notre métier pâtit d'un cruel manque d'attractivité. La publication des postes ouverts aux concours révèle une nouvelle baisse du nombre de postes offerts. Ce sont pourtant davantage de postes au concours dont ont besoin nos Maîtres délégués, et à défaut d'un véritable plan de résorption de la précarité que nos 2 syndicats exigent.

Article 1

L'évaluation professionnelle prévue à l'[article D. 914-58-6 du code de l'éducation](#) est établie par le recteur de l'académie ou son représentant qui rédige une appréciation générale en se fondant sur :

- 1° Un rapport d'inspection pédagogique rédigé par l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional ou l'inspecteur de l'éducation nationale compétent ;
- 2° Un compte rendu d'évaluation professionnelle sur la manière de servir rédigé par le chef d'établissement.

LE TEXTE DE LOI INTÉGRAL : [CLIQUER ICI](#)



**Tous les Maîtres
délégués embauchés au
1er sept. 2024 devraient
bénéficier
d'une visite conseil.**

MD = MAÎTRE DÉLÉGUÉ

1^{er} degré

MD éligibles à l'avancement selon l'ancien cadre de gestion (81 personnes) : ils gagneront un niveau *avec inspection*.

CDIsables : 1 personne inspectée

2nd degré :

MD éligibles selon ancien cadre de gestion = 361 personnes *pas d'évaluation* : ils gagneront un niveau sans inspection.

MD nouveau cadre de gestion : 228 personnes qui seront *vues par les inspecteurs*.

MD CDIsables : 30 à 40 personnes à inspecter : chiffre à consolider

Quand se dérouleront les inspections ? Du 6 janvier au 31 décembre 2025 = délai légal.

- ***Quel délai de prévenance pour date inspection ? 15 jours***

- Sur quels critères les Maîtres seront-ils promus ou non ? Avis favorable ou défavorable du Recteur.

AVIS RECTEUR FAVORABLE si :

Appréciations de chef d'établissement et de l'inspecteur « Très satisfaisant » ou « Excellent »

AVIS RECTEUR DÉFAVORABLE si :

- Appréciations trop divergentes entre chef d'établissement et inspecteur
- Si appréciation du chef d'établissement « Satisfaisant » et « À consolider ».
- Si appréciation de l'inspection « Satisfaisant » et « À consolider ».

Conséquences : gel de la promotion pendant et an et formation

- Si « À consolider » partout : non reconduction du contrat

La promotion sera effective à partir de quand ?

- 1^{er} degré, au 1^{er} sept. 2024 ou date anniversaire avec effet rétroactif.
- 2^{ème} degré (sans inspection) : au 1^{er} sept. 2025 ou date anniversaire avec effet rétroactif.
- 2^{ème} degré inspectés : au du 1^{er} sept. 2025 ou date anniversaire.

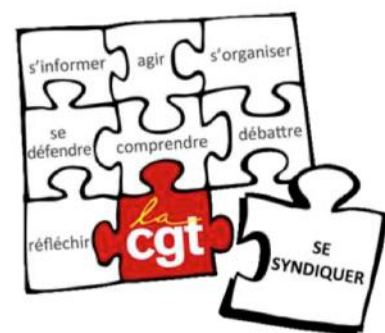
- **Quels voie et délais de recours pour le Maître ?** 30 jours recours amiable, 30 jours de réponse puis possibilité de recours devant la CCMA où vos Élu-es CGT/SUNDEP pourront défendre votre dossier.



MAÎTRES DÉLÉGUÉS CATÉGORIE 1

Niveau	Indice	Salaire brut mensuel	+ Prime attractivité	TOTAL
1	376	1850,97	125,00 €	1 975,97
2	393	1934,65	116,67 €	2 051,32
3	415	2042,96	108,33 €	2 151,29
4	436	2146,33	100,00 €	2 246,33
5	458	2254,63	91,67 €	2 346,30
6	480	2362,94	91,67 €	2 454,60
7	503	2476,16	91,67 €	2 567,83
8	528	2599,23	58,33 €	2 657,56
9	553	2722,30	58,33 €	2 780,63
10	578	2845,37	58,33 €	2 903,70
11	603	2968,44	58,33 €	3 026,77
12	628	3091,51	58,33 €	3 149,84
13	655	3224,42	58,33 €	3 282,76
14	685	3372,11	58,33 €	3 430,44
15	715	3519,79	58,33 €	3 578,12
16	746	3672,40	58,33 €	3 730,73
17	788	3879,15	58,33 €	3 937,49
18	826	4066,22	58,33 €	4 124,55

La prime Grenelle ou d'attractivité baisse et ampute le gain mensuel salarial. En effet, cette prime baisse de 8,33€ bruts entre le 1^{er} et 2^{ème} niveaux, le 2^{ème} et le 3^{ème}, le 3^{ème} et 4^{ème}, le 4^{ème} et 5^{ème}... puis perd 33,33€ entre le 5^{ème} et le 6^{ème} pour finir par se stabiliser à 59,33€.



MAÎTRES DÉLÉGUÉS CATÉGORIE 2

Niveau	Indice	Salaire brut mensuel	+ Prime attractivité	TOTAL
1	326	1604,83	125,00 €	1 729,83
2	342	1683,59	125,00 €	1 808,59
3	359	1767,28	125,00 €	1 892,28
4	377	1855,89	116,67 €	1 972,56
5	394	1939,58	112,50 €	2 052,08
6	412	2028,19	108,33 €	2 136,52
7	430	2116,80	100,00 €	2 216,80
8	462	2274,33	91,67 €	2 365,99
9	494	2431,85	91,67 €	2 523,52
10	526	2589,38	58,33 €	2 647,72
11	558	2746,91	58,33 €	2 805,25
12	590	2904,44	58,33 €	2 962,78
13	625	3076,74	58,33 €	3 135,07

les personnels occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 361 perçoivent néanmoins le traitement afférent à l'indice majoré 361

Décret 2023-519 du 28/06/2023

Quasiment la même grille d'évaluation que les titulaires sans qu'inspection et direction n'aient de cases en commun.

Les 11 items seront quasiment les mêmes.

A priori, une partie pour l'inspection (6 items) et une partie pour la direction (5 items).
Appréciations littérales pour les 2

Puis avis **FAVORABLE OU NON** du Recteur : décisif pour gagner un niveau.

GRILLES TITULAIRES

ANNEXE 3 : Les cinq cadres de compte rendu du rendez-vous de carrière

Modèle 1 : Compte-rendu du rendez-vous de carrière des enseignants				
Niveau d'expertise	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

À compléter par l'inspecteur

À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par le chef d'établissement dans le 2^d degré

À compléter par l'inspecteur dans le 1^{er} degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2nd degré

1. Concernant l'information aux Maîtres susceptibles d'être évalués

On lit dans la circulaire : « *En 2024-2025, sont concernés les maîtres délégués qui ont acquis **au moins deux ans d'ancienneté depuis la date de passage du dernier échelon selon l'ancien cadre de gestion.*** » (p. 2/3)

- Il conviendrait, pour plus de clarté de préciser aussi l'année de promotion ou d'embauche en tant que MA = c'est bien 2021/22 ?

- Il manque le délai de prévenance pour la date d'inspection : nos syndicats préconisent 15 jours minimum.

Les Maîtres seront-ils prévenu·es pour une inspection en 2025-26 dès la fin de l'année scolaire précédente, comme « éligibles » à l'évaluation ?

- Il manque un mail type à envoyer aux maîtres : ex de mail reçu par un maître :

« XXX »

2. Concernant les Maîtres en CDI

La circulaire précise : « **Par ailleurs, les maîtres délégués qui exercent leurs fonctions depuis 5 ans en contrat à durée déterminée qui seraient éligibles à un contrat à durée indéterminée, bénéficieront également d'une évaluation avant le passage à un contrat à durée indéterminée.** » (p. 2/3)

- Le rectorat fait le choix d'évaluer aussi les maîtres en 5e année CDIsables. Ces maîtres pourront-ils donc bien aussi gagner un niveau ?

Mais les maîtres en 6^e année => Ils/Elles sont lésés.

3. Concernant le calendrier

On peut lire dans la circulaire « **Art. 5. – Les maîtres délégués recrutés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté et remplissant les conditions posées à l'article D. 914-58-6 du code de l'éducation doivent bénéficier d'une évaluation professionnelle avant le 31 décembre 2025.** » (Arrêté 6 février)

- Ce calendrier apparaît court. Mme Nedjar nous avait dit que le rectorat avait 1 an pour évaluer les Maîtres de janvier à déc. 25.

Pourrions-nous avoir la liste des Maîtres inspectés ?

Combien sont-ils ?

Le rectorat est-il assuré d'avoir répertorié toute la population concernée ? En effet, quand les Maîtres sont reclassés avec un report d'ancienneté, on note des omissions.

4. Concernant la promotion

- Les Maîtres promus le seront-ils bien au 1er septembre 2024 ou à la date anniversaire ?
- Sur quel mois, les Maîtres seront-ils payés si revalorisés ?

Enfin, nos 2 syndicats interpellent le rectorat : un Maître dont le contrat est interrompu 4 mois, ce qui ne sera pas rare puisque les suppléants à l'année ne sont plus payés l'été, n'aurait donc plus aucun moyen de changer de niveau ? Avons-nous bien compris ?

5. Concernant la grille l'évaluation

- Quant aux grilles d'évaluation, il serait regrettable que les grilles, les items soient calqués sur ceux des professeurs titulaires. Alors que nos MD ne sont ni préparés, ni prévenus en amont (l'année scolaire précédente). Et que l'enjeu est gros : passer un niveau et le risque éventuel de ne plus être recruté.

Nous souhaiterions donc des garanties de la bienveillance du corps d'inspection pour nos collègues MD qui essuieront les plâtres cette année

- Les 2 avis : précision manquante : un maître n'est-il promu que s'il obtient 2 avis « favorable » ?
- Les 2 avis ne pourraient-ils pas être diversifiés ? Proposition : Très Favorable/ Favorable, Plutôt Favorable/ Défavorable/ Très défavorable ?

En effet, si un Maître en CDD reçoit 2 « défavorable », il n'est certes pas promu mais sera-t-il recruté par la direction l'année suivante ?

6. Concernant la formation

La formation est certes évoquée mais de quel type d'accompagnement s'agira-t-il ? Nous pensons que tous les MD ont besoin d'une formation.

La CGT-EP n'a eu de cesse d'interpeller à ce sujet depuis le tout début de l'année scolaire sur la nécessité d'informer nos collègues Maîtres délégués. La circulaire apparaît bien tardivement et reste à compléter, avec un calendrier des plus serrés.

En conclusion, nos syndicats dénoncent la précarisation totale des Maîtres auxquels le rectorat proposera des contrats courts, qui ne pourront bénéficier d'aucun salaire l'été, d'aucune promotion ensuite... on souhaite bon courage aux chefs d'établissement pour recruter.

Le ministère dégrade sciemment les conditions de travail des enseignants non titulaires du Privé.

En 2023, le ministère a annoncé la mise en place de l'ICCP (Indemnité compensatrice de congés payés) et la fin des Indemnités de Vacances pour les enseignant.es en CDD, et ce comme pour les enseignants non titulaires du Public.

Qu'est-ce que ça change ? Beaucoup de choses ! Au détriment de nos chers collègues à plusieurs niveaux.

CELA NE CONCERNE PAS LES MAÎTRES DONT LE CONTRAT DÉBUTE LE 1ER SEPT; ET FINIT LE 31 AOÛT



Avant

Un Maître délégué dont le contrat s'arrêtait le samedi de la veille des vacances bénéficiait d'indemnités de vacances calculées sur la période de travail accomplie au prorata du nombre de jours et de sa quotité de travail

Exemple : contrat du 4 janvier au 20 février = 15 jours d'indemnités de vacances

Depuis septembre 2023

Les droits à ICCP sont désormais calculés sur la base de 2.5 jours par mois travaillé

Exemple : contrat du 4 janvier au 20 février = $2.5 \text{ jours} / 30 \times 47 \text{ jours} = 4 \text{ jours d'ICCP}$

Et si les congés sont inclus dans le contrat ?

C'est encore plus simple, le Maître délégué n'aura droit à rien. Un Maître ayant travaillé du 1^{er} septembre au 31 mars aura « bénéficié » de 45 jours de congés (Toussaint, Noël, Février) alors que son contrat lui donne droit à seulement 18 jours d'ICCP.

Il.elle n'aura donc droit à rien à l'issue de son contrat et à rien non plus pour l'été.

Pourquoi c'est injuste ?

Pour le Ministère, et selon le décret d'août 2016, tous les « contractuels » (non titulaires de la fonction publique) sont à temps plein et travaillent à l'année, d'où la volonté de supprimer les indemnités de vacances et de les remplacer par les ICCP comme pour les autres « contractuels »

Les Indemnité de Vacances étaient comptabilisées comme du salaire et comptabilisées comme tel. Les enseignants ayant travaillé au moins 8 mois percevaient ces indemnités sur les 2 mois de vacances estivales. Avec les ICCP sont des primes. Cela a donc un impact également sur les droits à retraite.

Pourtant, un enseignant travaille en dehors de ses heures de cours, les week-ends et pendant les vacances scolaires. Réduire un calcul de ses congés à un temps de travail hebdomadaire de 5 jours travaillés est une vaste arnaque qui ne tient pas compte de la réalité du terrain.

Les périodes d'Indemnité de **Vacances** étaient comptabilisées dans l'ancienneté du Maître. Sans les **IV**, ce sont plusieurs mois qui sautent et retardent le potentiel passage en CDI.

Et la prime de précarité ?

Elle correspond à 10% des salaires perçus au cours du contrat mais avec des restrictions :

Le Maître délégué ne doit pas démissionner ou être licencié.

Le Maître ne doit pas être immédiatement réemployé (plus de 12 mois).

Les enseignants en CDD dont le contrat n'est pas renouvelé doivent s'inscrire au chômage, même s'ils ont travaillé toute l'année du 1er septembre au 5 juillet (date fin de contrat).

SANTÉ DES ENSEIGNANTS NON TITULAIRES ET AESH

Ancienneté	Rémunération Jusqu'au 1 ^{er} SEPTEMBRE 2024	Rémunération A partir du 1 ^{er} SEPTEMBRE 2024
Moins de 4 mois	Indemnités Journalières de la SS	Indemnités Journalières de la SS
Entre 4 mois et 24 mois	1 mois à plein traitement 1 mois à demi-traitement	APRÈS 4 MOIS 3 mois à plein traitement 9 mois à demi-traitement Droit au Congé de Grave Maladie
Entre 2 ans et 3 ans	2 mois à plein traitement 2 mois à demi-traitement	
Après 3 ans	3 mois à plein traitement 3 mois à demi-traitement Droit au Congé de Grave Maladie	

À partir de septembre 2024, la seule condition d'ancienneté requise sera d'avoir donc 4 mois de service.

Et avant les 4 mois d'ancienneté requise ? Le Maître délégué (et non le· la AESH malheureusement) perçoit des indemnités Journalières de la Sécurité Sociale, complétées à hauteur de 95 % par la prévoyance. À condition d'avoir un mois d'ancienneté (dans tous les établissements privés sous contrat au cours des 18 mois précédents), la prévoyance couvrira à hauteur de 95 % de la rémunération (ISOE/ ISAE part fixe incluses). **Le professeur non titulaire/AESH envoie les 2 premiers volets de son arrêt de travail à la Sécurité Sociale, et le 3ème à l'établissement. Faites et conservez une copie du volet 1.**

Congé de Grave Maladie	Jusqu'au 31/08/24	À partir du 1/09/24
1 ^{ère} année	100% du traitement	100% du traitement + 33% ISOE/ISAE et Heures supplémentaires
2 années suivantes	50% du traitement	60% du traitement + 60 % ISOE/ISAE et Heures supplémentaires

ET LA SUBROGATION ?

Malheureusement, la subrogation n'est prévue qu'au **1^{er} juillet 2025**. Jusqu'à cette date les Maîtres Délégués/AESH malades continueront donc de percevoir des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale. Ces dernières seront ensuite reprises par l'État sur la paie, a posteriori, ce qui occasionne de gros soucis de trésorerie pour de si petits salaires. **À compter de la rentrée 2025, la Sécurité Sociale versera directement les Indemnités Journalières à l'État. C'est une vieille revendication de la CGT qui fera avancer les choses.**

Subrogation = en cas d'arrêt de travail pour maladie et de maintien de salaire, la subrogation permet à l'employeur de percevoir directement les Indemnités Journalières par l'Assurance Maladie, sans transiter par le salarié.