

MAÎTRES DÉLÉGUÉS

LE SCANDALE D'UN
GISEMENT D'ÉCONOMIES
BUDGÉTAIRES INAVOUÉ

Les difficultés récurrentes de recrutement et la pression syndicale ont amené le ministère à constituer un groupe de travail sur la gestion des maîtres délégués. Le Sniec-CFTC a répondu présent et a longuement exposé ses analyses et revendications. Faisons le point.

De quoi parle-t-on ?

Dans l'enseignement public, les remplacements de courte durée (congé de maladie, formation, etc.) sont assurés le plus souvent par des enseignants titulaires et rémunérés comme tels, les TZR (titulaires sur zone de remplacement), tandis que les remplacements de longue durée sont effectués par des contractuels (à ne pas confondre avec les maîtres contractuels du privé), précaires de statut mais bien mieux rémunérés que les MA1 et MA2 du privé sous contrat. Ce dispositif est complété par le recrutement de vacataires pour pallier l'insuffisance des effectifs de TZR et de contractuels.

Dans l'enseignement privé, «lorsque ni le chef d'établissement ni le recteur ou le directeur académique des services de l'Éducation nationale [...] ne disposent d'un candidat remplissant les conditions requises pour obtenir un contrat ou un agrément, il peut être fait appel à un maître délégué» (article R914-57 du Code de l'éducation). Dans le premier

comme dans le second degré, les maîtres délégués sont rémunérés sur les échelles des MA1 et MA2, qu'il s'agisse de remplacements courts ou de remplacements à l'année. Dans certaines académies, un maître délégué ne peut être nommé qu'après un délai de carence pouvant atteindre quinze jours. Les chefs d'établissement peuvent aussi demander à un ou plusieurs maîtres de l'établissement de remplacer un collègue absent, ce qui ouvre droit à versement d'HSE dans la limite du contingent alloué à l'établissement (d'où parfois de mauvaises surprises au moment de la paye).

Il y a plus de précarité dans l'enseignement privé sous contrat

Le bilan social du ministère de l'Éducation nationale, publié en 2016, montre que le taux de précarité (pourcentage de non-titulaires dans le public, de maîtres délégués dans le privé) est bien plus élevé dans le

privé que dans le public (encadré 1). On reviendra plus bas sur les raisons de ces différences.

TAUX DE PRÉCARITÉ

	PUBLIC	PRIVÉ
Premier degré	0,45 %	11,19 %
Second degré	7,99 %	21,76 %
Ensemble	4,45 %	18,31 %

Des retards de rémunération inacceptables

Les délais liés aux procédures de mise en paiement amènent des retards de paiement que l'on peut comprendre. Mais, dans ce cas, il appartient à l'employeur, l'État, de mettre en œuvre un système d'avances permettant aux maîtres délégués de disposer de ressources correspondant à la rémunération due. L'enseignement catholique pourrait également préconiser aux chefs d'établissement de pallier les carences de l'administration, mais



ENTRÉE DE BEAUCOUP DE NOUVEAUX PRÉCAIRES ET FAIBLE DÉPRÉCARISATION : LE NOMBRE DE PRÉCAIRES NE PEUT QU'AugMENTER. IL Y A DONC UNE GRANDE HYPOCRISIE DE LA PART DE L'ÉTAT QUAND IL SE RETRANCHE DERRIÈRE L'ARGUMENT «INCITEZ LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS À PASSER LES CONCOURS».

il n'en a pas la volonté, n'étant pas l'employeur des maîtres.

Ces délais se traduisent par des situations humaines difficiles. De plus, les rattrapages effectués après le mois de décembre font glisser des éléments de rémunération d'une année fiscale à la suivante et peuvent amener à dépasser fictivement les seuils ouvrant droit à certaines prestations sociales. Quand il a fallu payer des intérêts sur découvert en raison des retards de paiement, c'est la double-peine.

Ces retards sont aussi humiliants : personne (rectorats, DSDEN, établissements), à quelques exceptions près, ne semblant comprendre ni même reconnaître la détresse dans laquelle sont placés ces maîtres. Circulez, il n'y a rien à voir.

La circulaire du 12 avril 1963 modifiée d'application du décret n° 62-379, prévoit que les maîtres délégués soient indemnisés de leurs frais de déplacement hors commune limitrophe mais cette disposition n'est pas toujours appliquée. (En cas de

difficulté, n'hésitez pas à en informer vos responsables Snec-CFTC ou élus CCM.)

Des salaires plus faibles que dans le public

Les rémunérations des maîtres délégués sont inférieures de plusieurs centaines d'euros pour un temps

complet à celles des contractuels de l'enseignement public (encadré 2). Certes, les recteurs ont la possibilité de rémunérer les maîtres délégués sur l'échelle des MA1, mais nos élus CCM sont régulièrement interpellés sur des cas de refus, alors qu'ils n'hésitent pas pour les contractuels du public. Là aussi, il y a une inéga-

SALAIRES MAÎTRES DÉLÉGUÉS PRIVÉS/PUBLICS

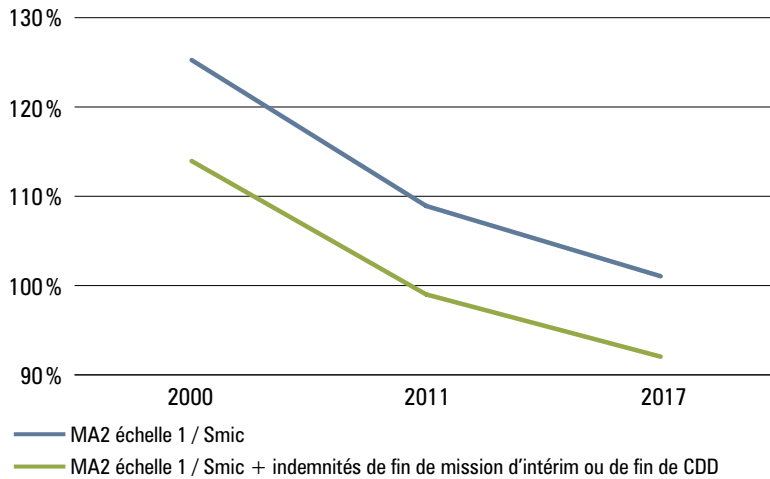
	MENSUEL BRUT	MENSUEL NET
Smic	1 480 €	1 130 €
Contractuel enseignement public (hors Iso/Isaee)	1 877 €	1 500 €
MA2 au 1 ^{er} échelon (hors Iso/Isaee)	1 495 €	1 150 €

TÉMOIGNAGE

«SOUVENT PEU CONSIDÉRÉE...»

«Je souhaite apporter mon témoignage en tant qu'ancienne DA payée au mois de janvier alors que l'année scolaire avait commencé en septembre... Un appel au rectorat n'arrange rien dans la mesure où l'on passe d'une personne à l'autre pour obtenir au final la réponse suivante : «Mais votre mari travaille, donc il a un salaire...». Après enfin avoir eu quelqu'un à l'inspection académique qui daigne répondre aux appels d'un suppléant, je me suis souvent sentie peu considérée, voire rabaissée. J'avais aussi l'impression de «réclamer» en permanence, de quémander un salaire qui m'était dû... »

SALAIRE D'UN MA2 AU 1^{ER} ÉCHELON EN POURCENTAGE DU SMIC



lité criante de traitement.

Le 16 mai, le Sniec-CFTC a une fois de plus demandé au ministère de rappeler aux recteurs qu'ils ne doivent pas faire une lecture trop restrictive des textes mais l'application systématique de cette possibilité représenterait un surcoût problématique pour les finances de l'État...

Des salaires anormalement bas

Certes, les échelles de rémunération MA3 et MA4 ont disparu et les instituteurs suppléants sont désormais rémunérés sur l'échelle des MA2. Mais les salaires restent faibles (à peine plus élevés que le Smic, encadré 2) au regard du niveau de diplôme exigé et du statut de cadre.

Et les maîtres délégués ne bénéficient pas des indemnités de précarité (fin de CDD, fin de mission d'intérim) prévues par le Code du travail. Ils sont de fait moins bien rémunérés qu'un salarié sans diplôme recruté temporairement pour effectuer des tâches non qualifiées. Ainsi, en 2017, un MA2 touche 1 % de plus que le Smic et 8 % de moins qu'un smicard de droit privé en CDD ou en intérim. En 2000,

un MA2 touchait 25 % de plus que le Smic et 14 % de plus qu'un smicard de droit privé en CDD ou en intérim. Certes, le Smic augmente. Ce qui est grave, c'est la baisse du pouvoir d'achat. Une étude Sniec-CFTC réalisée en mars 2014 a montré que le pouvoir d'achat de la rémunération des MA a baissé de près de 12 % depuis 2002, quel que soit l'échelon (encadré 4).

Déprécarisation, vous avez dit «déprécarisation» ?

Jusqu'en 2012, diverses mesures de déprécarisation ont existé. Certes, elles ne permettaient pas d'accéder à une échelle de titulaire, mais les MA du second degré, contrairement aux instituteurs suppléants du 1^{er} degré, bénéficiaient d'un dispositif leur permettant d'accéder à une échelle de titulaire : l'inspection spéciale AE et la candidature sur les listes d'aptitude AE vers certifiés, PLP, PEPS. Depuis, l'État a accepté d'ouvrir le bénéfice des listes d'intégration aux MA contractuels donc déprécarisés avant la rentrée 2012.

Ces dispositifs ont été remplacés par les recrutements réservés qui permettent l'accès à une échelle de titulaire. Mais le nombre de contrats offerts à ces recrutements ne suffit pas à faire régresser la précarité, d'autant plus que le nombre de précaires ne cesse d'augmenter faute d'un nombre suffisant de contrats offerts aux recrutements externes (premier degré)/ Cafep (second degré) et internes (premier degré)/CAER (second degré), eu égard aux besoins permanents

LE POUVOIR D'ACHAT DU SALAIRE MENSUEL BRUT DES MA2 (SEPTEMBRE 2001 = 100)



SOURCE : SNEC-CFTC, MARS 2014



De gauche à droite : M. Gaubert, directeur des affaires financières, M. Colliat, sous-directeur de l'enseignement privé, Emmanuel Iltis et Pierre-Vincent Morales représentants du Snec-CFTC au Men.

(services restant vacants à l'issue du mouvement).

Entrée de beaucoup de nouveaux précaires et faible déprécarisation : le nombre de précaires ne peut qu'augmenter. Il y a donc une grande hypocrisie de la part de l'État quand il se retranche derrière l'argument :

«Incitez les maîtres délégués à passer les concours». D'autant plus qu'à certains concours, le nombre de reçus est inférieur au nombre de contrats offerts. Et que dire de l'abattement, pour les lauréats du premier degré, de sept ans d'ancienneté sur la reprise de l'ancienneté des services effectués

TÉMOIGNAGE

SALAIRE DÉCALÉ, BUDGET SERRÉ

«Ces défauts de paiements peuvent avoir une incidence sur la déclaration des impôts sur le revenu [...]. Répercussion également sur le calcul des allocations logements, sur les bourses pour la cantine... Par conséquent, nous devons gérer notre budget, non pas en fonction de la rémunération du travail effectué, mais en fonction des salaires versés par le rectorat. [...]

Comme cela est d'usage, personne ne se plaint et tout le monde fait comme si cela était «normal». Un professeur remplaçant, étant déjà dans une situation précaire, ne peut se permettre de faire un esclandre ni de réclamer son dû, car il a peur pour son poste et son avenir incertain dans l'Éducation nationale. Certains établissements font une avance financière pour que les professeurs puissent vivre et venir travailler, mais pour cela il faut le demander. Ce qui est très difficile.

Que répondre à nos propres enfants lorsqu'en fin de mois nous devons faire face à des privations ? Comment demander une avance à un chef d'établissement ? Comment ne pas baisser la tête face au comptable pour lequel nous devons rédiger une lettre de reconnaissance de dettes ? Peut-on rester digne à ce moment-là ? Cela est dévalorisant, humiliant et injuste, car il s'agit d'un salaire acquis et non encore attribué.

On ne peut pas toujours se taire par peur des représailles, car malheureusement cela ne s'arrête pas à un cas particulier (et quand bien même), mais à de nombreux collègues qui ne peuvent, dans leur situation, se défendre. De plus, lorsqu'on en parle on se heurte à l'indifférence, à l'incompréhension ou à l'incrédulité de l'administration et du public.»

LES REVENDICATIONS DU SNEC-CFTC POUR LES MAÎTRES DÉLÉGUÉS

- ▶ Des avances «justes», des régularisations rapides et un vrai salaire (comprenant Isae, part modulable de l'Isae et HSA) versé au plus tard au mois de décembre.
- ▶ La mise en œuvre systématique de l'indemnisation des frais de déplacement prévue par la réglementation.
- ▶ L'utilisation de la possibilité de rémunérer sur l'échelle des MA1 les maîtres délégués détenteurs d'un master.
- ▶ Le bénéfice du dispositif PPCR.
- ▶ Des contingents aux concours suffisants pour pourvoir aux besoins permanents (services vacants).
- ▶ De vraies mesures de déprécarisation : suppression du numerus clausus aux recrutements réservés (a minima forte hausse du nombre de contrats offerts), contractualisation sur avis des corps d'inspection
- ▶ La suppression de l'abattement de sept ans pour les lauréats ex-instituteurs suppléants.

PÉTITION

Les maîtres délégués ont droit à la dignité et à la reconnaissance de leur engagement professionnel. Faites-le savoir : signez et faites signer la pétition intersyndicale : www.petitionintersyndicale.fr

EN SAVOIR + www.snec-cftc.fr

DERNIÈRE MINUTE

ILS NOUS ONT QUITTÉS



► C'est avec stupeur et incrédulいたé et aussi une grande tristesse que nous avons appris le décès d'Alain Bernard. Professeur de français dans un lycée parisien, tu as beaucoup donné au

Snec-CFTC. Délégué académique de Paris, vice-président du Snec-CFTC entre 2011 et 2015, élu au CCMMEP, membre du conseil fédéral de Formiris, président de Formiris Ile-de-France, etc. Si certains n'appréciaient pas ton côté bourru, c'est parce qu'ils ne voyaient pas l'homme, intègre et attentionné, toujours prêt à dépanner et à aider à prendre du recul sans rien demander en retour.



► Michel Crussy, trésorier de la section départementale des Hauts-de-Seine depuis 2009, après avoir été treize ans trésorier adjoint, et époux de Monique, nous a quittés.

Comptable à l'Institution Saint-Gabriel de Bagneux, tu adhères au Snec-CFTC pour la première fois en 1982. Tu deviens délégué du personnel, puis délégué syndical. Tu prends ta retraite de comptable en 1995, mais tu ne t'arrêtes pas pour autant. Tu es élu secrétaire général adjoint de l'Udir (Union départementale interprofessionnelle des retraités) de la CFTC en 2008. Tu étais également vérificateur aux comptes pour les congrès du Snec-CFTC, la dernière fois pour le congrès des Sables-d'Olonne, en 2015.

en tant que suppléant rémunéré sur l'échelle des instituteurs remplaçant ? Le CDI quant à lui ne constitue pas une mesure de déprécarisation : il n'offre que plus de chances de signer un nouveau CDD à la rentrée suivante.

D'autres injustices criantes

Alors que l'accord signé en septembre 2015 prévoit la revalorisation pour tous les agents, les maîtres auxiliaires (contractuels et délégués) sont exclus du dispositif de modernisation des

parcours professionnels des carrières et rémunération (PPCR), ce qui n'est pas acceptable.

Les nombreux remplacements effectués dans nombre d'établissements constituent une grande expérience du terrain. Pourquoi ne pas reconnaître à sa juste valeur cette connaissance de la diversité des pratiques et des publics qui est susceptible d'apporter beaucoup aux équipes pédagogiques et éducatives ?

EMMANUEL ILTIS

ET DU CÔTÉ DE L'AGRI ?

Dans l'enseignement agricole privé, la situation des enseignants qui effectuent des remplacements est différente de celle que l'on trouve au ministère de l'Éducation nationale. Il y a peu de maîtres auxiliaires effectuant des contrats de remplacement rémunérés par l'État.

En effet, lorsqu'un poste vacant n'a pas été pourvu par un titulaire, la personne qui est recrutée pour assurer l'enseignement vacant peut obtenir un contrat définitif avec l'État après une inspection favorable. Il accède alors à une échelle de rémunération d'adjoint d'enseignement. Le poste n'est plus vacant l'année suivante.

Une autre spécificité de l'enseignement agricole privé donne la possibilité au ministère de l'Agriculture de verser aux établissements une partie de la dotation globale horaire en argent, permettant ainsi l'embauche d'un enseignant qui signera un contrat de droit privé avec l'établissement (moins d'un mi-temps en CDI ou CDD).

Situation de précarité

Pour ces deux raisons, il n'y a que 4 % des enseignants qui assurent un remplacement à durée déterminée par contrat avec l'État. Ces enseignants sont rémunérés selon les mêmes grilles des maîtres auxiliaires de l'Éducation nationale. Ils sont donc en situation de précarité et il est tout à fait anormal que leurs indices de rémunération ne soient pas revalorisés au même titre que ceux des professeurs certifiés (catégorie 2), des professeurs de lycées professionnels (catégorie 4) et des adjoints d'enseignement (catégorie 3).

CHRISTOPHE DUCROHET