

## Le SneC-CFTC se bat contre la précarité des maîtres délégués

*L'Etat a institutionnalisé la précarité dans l'enseignement privé sous contrat. Le **SneC-CFTC** se bat de longue date pour la mise en œuvre de mesures loyales et efficaces de déprécarisation et pour des salaires décents.*

### Contre une précarité statutaire volontairement entretenue

Près d'un maître du privé sur cinq est sous contrat précaire. Les contingents de contrats offerts aux concours sont insuffisants au regard du nombre d'emplois vacants et les concours sont fermés dans plusieurs disciplines du 2<sup>nd</sup> degré. La situation risque encore de se dégrader car le dispositif qui permettait l'organisation des recrutements réservés est arrivé à terme.

Le **SneC-CFTC** demande :

- que le nombre de contrats offerts aux concours soit porté au nombre de services vacants ;
- un dispositif complémentaire de déprécarisation par l'ancienneté ;
- la contractualisation immédiate des maîtres reconduits plusieurs rentrées de suite et pour lesquels les concours sont fermés.

Le ministère dit avoir entendu la demande du **SneC-CFTC** de compenser la disparition des recrutements réservés en augmentant le nombre de contrats offerts aux autres concours.

Le CDI n'offre en réalité aucune priorité en matière d'accès à l'emploi.

Le **SneC-CFTC** demande :

- que l'Etat se donne dans toutes les académies une obligation de moyens pour replacer prioritairement les maîtres en CDI non reconduits dans leur établissement ;
- le passage en Commission nationale d'affectation pour les maîtres en CDI sans possibilité d'affectation dans leur académie d'origine.

### Il faut sécuriser les parcours professionnels des maîtres délégués

Une formation professionnelle et un accompagnement adaptés les 3 premières années d'exercice faciliteraient le maintien dans l'emploi.

Le **SneC-CFTC** demande l'organisation d'un mouvement des maîtres délégués avec consultation de la CCMA/D/I pour assurer que les maîtres délégués en fonctions sont reconduits prioritairement sur le recrutement de nouveaux maîtres délégués.

Nombre de chefs d'établissement hésitent à recruter ou reconduire des maîtres délégués en congé de maternité, de paternité, ou en congé parental d'éducation car cela leur imposerait de chercher un remplaçant en cours d'année. Le **SneC-CFTC** demande au ministère de donner des consignes claires aux rectorats et DSDEN pour faire disparaître forme de discrimination en favorisant le recrutement à nouveau de ces maîtres délégués.

### Il est urgent d'améliorer significativement la rémunération des maîtres délégués

Alors qu'en 2000, un MA2 touchait 25 % de plus que le Smic, en 2018, la rémunération d'un MA2 au 1<sup>er</sup> échelon dépasse le Smic de 1 %. Soit 8 % de moins qu'un salarié précaire non qualifié de droit privé recruté pour effectuer des tâches non qualifiées car ce dernier bénéficie d'une indemnité de précarité de 10 %.

Certes, le Smic a augmenté. Mais une étude **SneC-CFTC** réalisée en mars 2014 a montré que le pouvoir d'achat de la rémunération des MA1 et MA2 a baissé de près de 12 % entre 2002 et 2014, quel que soit l'échelon parce que la valeur du point de la fonction publique a augmenté moins vite que les prix.

Les maîtres délégués sont aussi moins bien rémunérés que leurs homologues du public, de plusieurs centaines d'euros par mois...

Les modalités de règlement de leurs salaires sont également pénalisantes puisque le versement des rémunérations du premier trimestre de l'année scolaire est reporté en début d'année civile. Cela pose de gros problèmes de trésorerie et prive aussi nombre de maîtres délégués de certaines allocations qu'ils percevraient s'ils étaient rémunérés avant la fin du mois de décembre, le revenu fiscal étant artificiellement gonflé. Cela pénalise aussi durablement le maître en allongeant sa vie active et/ou en diminuant ses futures prestations retraite, le nombre de trimestres réputés cotisés étant amputé.

Résorber la précarité statutaire est indispensable mais ne répond que partiellement à ce problème. Car se pose évidemment la question des salaires des MA1 et MA2. Le **S nec-CFTC** demande :

- l'alignement de leur rémunération sur celle des contractuels de l'enseignement public,
- l'application d'une indemnité de précarité de 10 %,
- l'indemnisation systématique des frais de déplacement y compris en véhicule personnel,
- une augmentation significative du taux de promotion par le choix et le bénéfice du dispositif PPCR,
- un vrai salaire dès le 1<sup>er</sup> mois, comprenant ISAE (1<sup>er</sup> degré) ou part modulable de l'ISOE et HSA (2<sup>nd</sup> degré).