

Les actions déjà menées par la Fep-CFDT

De décembre 2013 à juin 2014, nous avons mené une action en faveur des enseignants précaires du ministère de l'Éducation nationale. La pétition nationale a recueilli plus de 5 000 signatures. Elle dénonçait des situations de précarité et revendiquait des améliorations salariales. Rencontres avec des maîtres délégués, rassemblements devant des rectorats et des inspections académiques, courriers aux parlementaires, interpellations des services académiques... ont également permis d'obtenir des avancées significatives. Citons, pour le premier degré, l'accès à l'échelle de rémunération des MA2 avec un indice de départ amélioré, et, pour le second degré, le passage de la grille des MA3 et MA4 à celle des MA2, une augmentation significative du nombre de concours internes et l'accès à une liste d'aptitude pour les MA en contrat définitif, une revendication uniquement portée par la Fep-CFDT.

Un corps de contractuels remplaçants

En septembre 2015, grâce à l'action syndicale, les suppléants du premier degré ont enfin été rémunérés sur l'échelle des MA2. Néanmoins la situation des suppléants reste très précaire. Fin 2016, La Fep-CFDT a lancé une pétition auprès des enseignants du premier degré, titulaires,

suppléants et chefs d'établissements, pour dénoncer cet état de fait et demander à l'État employeur une augmentation significative des contingents aux différents concours et la création d'un corps de titulaires remplaçants.

Groupe de travail ministériel

Face aux difficultés de recrutements des remplaçants, le cabinet de N. Vallaud-Belkacem avait mis en place un groupe de travail qui devait s'organiser selon un cycle de trois ou quatre réunions permettant d'aborder les différents aspects du dossier. Une troisième réunion, consacrée aux leviers à actionner pour améliorer la situation actuelle, devrait se tenir prochainement. La Fep-CFDT a rappelé au ministre qu'elle était toujours en attente de cette réunion. Ce groupe débouchera peut-être sur une optimisation de la gestion des maîtres délégués. Mais il ne répondra pas, nous le savons, à la nécessaire déprécarisation et à rétablir une égalité de traitement entre les maîtres délégués du privé et leurs homologues du public. C'est la raison pour laquelle le *Spelc*, le *Snec-CFTC* et la Fep-CFDT lançaient fin mai, conjointement, une pétition pour rappeler ces deux revendications. L'action à ce sujet doit se poursuivre.

Ce que la Fep-CFDT a obtenu

Tous classés sur une échelle de rémunération commune : le décret n° 2015-963 du 31 juillet 2015 relatif aux maîtres délégués constitue une avancée substantielle concernant la lutte contre la précarité de nos collègues. En septembre 2015, tous les maîtres délégués (souvent appelés « suppléants ») du premier degré ont été classés sur l'échelle de rémunération des maîtres auxiliaires. Cela leur a permis de ne plus rester bloqués à un même indice des années durant. Les maîtres délégués du second degré classés en MA3 et MA4 ont été classés sur l'échelle des MA2. Enfin, grâce à ce décret, les maîtres en contrat définitif, classés sur l'échelle des maîtres auxiliaires, ont pu avoir accès à l'échelle de rémunération des titulaires (certifiés, PLP, etc.) par liste d'aptitude. Cela a représenté un gain de pouvoir d'achat substantiel pour les plus précaires d'entre nous. À titre d'exemple, pour les MA3 et MA4 du second degré qui étaient classés au premier échelon, cela a représenté un gain annuel d'environ 500 € brut.

Une Fep-CFDT pugnace Les actions se poursuivent

Un communiqué de presse a été le premier acte de notre action revendicative en octobre/novembre derniers. La Fédération et ses syndicats ont continué à œuvrer et ont déclenché le deuxième acte. Le 10 novembre, la Fédération a envoyé un courrier au ministre de l'Éducation nationale et chaque syndicat s'en est fait le relais par un envoi à son rectorat et à sa ou ses DSDEN. Le troisième acte a consisté à adresser un courrier, cette fois-ci, aux réseaux de l'enseignement privé pour les informer de l'action menée auprès de l'État. Le 23 novembre, *Le livre noir des maîtres délégués dans l'enseignement privé*, confectionné à l'aide des nombreux témoignages recueillis par les syndicats, a été envoyé à tous les acteurs cités précédemment avec pour cible première : l'État. Nous l'avons écrit dans le communiqué de presse : « le système restera inacceptable tant qu'on recrutera massive-

ment des remplaçants en les plaçant inévitablement en situation de grande précarité. De bonnes conditions d'exercice pour tous participent à l'attractivité du métier d'enseignant. Il est plus que temps de les réunir¹. »

Un accompagnement permanent

La Fédération est convaincue de la nécessité de relancer une action en faveur des maîtres délégués du premier et du second degré. Si l'équité de traitement entre ces maîtres et leurs homologues de l'enseignement public est une revendication à poursuivre, elle ne peut suffire. Pour la Fep, l'objectif est d'obtenir une déprécarisation, soit une réduction significative du nombre de maîtres délégués (cela passe notamment par l'augmentation du nombre de postes au concours). Ces deux revendications ne pourront être satisfaites

que par une longue mobilisation des intéressés, mais également des maîtres titulaires.

Par ailleurs, l'accompagnement des maîtres délégués doit se poursuivre, notamment en :

- les informant des dispositifs de formation et d'accompagnement qui leur sont dédiés,
- les informant des possibilités de titularisation,
- les interrogeant pour mieux connaître leurs besoins afin de mieux les aider,
- agissant sur la gestion de ces maîtres (déclaration des emplois vacants, recensement des refus de chefs d'établissements d'accepter certaines mutations pour « protéger » des maîtres délégués... et les maintenir ainsi dans la précarité).

¹ Consultable sur le site de la Fep-CFDT <https://fep.cfdt.fr>

INTERVIEW

Se former pour sortir de la précarité

Damien Bardy, Secrétaire national en charge du suivi de la formation initiale et continue des enseignants



Fep-Mag : En quoi la formation permet-elle de sortir de la précarité ?

Damien Bardy : On connaît l'ampleur du problème : les maîtres délégués représentent plus de 20% du corps enseignant dans les établissements privés sous contrat. La seule façon de sortir de la précarité, c'est de passer des concours et de s'y préparer. Il n'y a plus de titularisation sur ancienneté. On distingue trois types de concours : les concours externe, interne et réservé, ce dernier prenant fin en 2018. Pour les maîtres délégués qui ont moins de trois ans d'expérience, le concours externe est la seule option possible. Mais elle est très difficile car les concours externes sont disciplinaires, exigeants et le plus souvent sans rapport avec ce qui est enseigné. Or, l'exercice du métier ne permet pas de s'y préparer efficacement.

On comprend mieux la nécessité de se former pour bien se préparer aux concours internes.

Se former pour préparer les concours internes

D.B. : Pour l'admissibilité, que ce soit pour le premier ou le second degré (le CAER PC), il faut rédiger un dossier de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) pour pouvoir être admissible au concours. Il existe des formations *Formiris* qui accompagnent les candidats à la rédaction des dossiers RAEP. Les formations ont lieu soit en toute fin soit en tout début d'année scolaire, c'est-à-dire en juillet, août et septembre. Il est donc important de s'inscrire l'année n-1 du concours car le dossier est à fournir en novembre. Le dossier RAEP doit permettre d'évaluer les compétences du référentiel métier. Pour les collègues admissibles, il existe des préparations à l'oral d'admission. Sont évaluées des compétences disciplinaires et des compétences pédagogiques transversales. Ces offres de formation sont territoriales pour le premier degré et nationales pour le second degré. Il faut s'y inscrire dès son admissibilité.

Se former aux exigences d'un concours

Fep-Mag : Qu'en est-il du taux de réussite à ces concours internes ?

D.B. : Il est très bon. Sur 100 postes ouverts, 96 sont pourvus, contre 89 aux concours externes. Mais ce bon résultat a plusieurs revers.

D'abord, à postes ouverts constants, la marge de manœuvre pour accentuer la lutte contre la précarité est mince. Ensuite, dans beaucoup de disciplines, 100 % des postes sont pourvus. Cela signifie qu'un bon résultat au concours ne garantit pas l'accès à la titularisation. Seuls les meilleurs sont titularisés. C'est le principe du concours.

C'est pourquoi la Fep-CFDT demande l'augmentation du nombre de postes ouverts aux concours internes.

Davantage de postes ouverts aux concours internes

D.B. : En 2016, 1400 postes étaient ouverts aux concours internes. En 2017, il y en aura 1450, a priori... L'effort est insuffisant car si le nombre de postes ouverts (et donc celui de titulaires augmente dans la même proportion que le nombre d'enseignants, le taux de précarité reste identique. Par ailleurs, si la plupart des collègues qui partent à la retraite sont des titulaires, ce n'est pas le cas de ceux qui entrent dans le métier. Baisser le taux de précarité nécessite donc de faire un véritable effort en matière d'ouverture de postes aux concours.

Se former à la gestion de classe dès l'entrée dans le métier

Fep-Mag : Existe-t-il des formations pour les Maîtres délégués qui n'ont pas 3 ans d'ancienneté et qui peuvent néanmoins leur être utiles ? Au quotidien et dans l'optique d'une candidature future au concours ?

D.B. : Oui, ils peuvent bénéficier de parcours dédiés, pilotés territorialement par *Formiris*, qui s'appellent les parcours « de la professionnalisation à la contractualisation », les parcours DPAC. Certains sont dédiés à l'entrée dans le métier. S'ils ne préparent pas aux concours, ils

fournissent néanmoins les premiers outils de gestion de classe. Malheureusement, beaucoup de collègues n'ont pas accès à ces formations car les chefs d'établissement n'informent pas de leur existence. Ils ne veulent pas envoyer les maîtres délégués en formation quand ils ne sont recrutés que pour quelques semaines. C'est contraire aux bonnes pratiques recommandées par *Formiris* qui stipulent que les chefs d'établissement doivent faire cette proposition. La Fep-CFDT va outiller les élus des IRP, et bientôt des CSE, pour qu'ils rappellent aux chefs d'établissement leur obligation de présenter un véritable plan de formation.

Se former avec le soutien de la Fep-CFDT

Fep-Mag : Que faire en cas de refus par un chef d'établissement d'une demande de formation ?

D.B. : De tels refus sont inacceptables. Ils signent le choix du chef d'établissement de maintenir le collègue dans une situation de précarité. Si des refus sont constatés, il faut faire remonter l'information à la Fep-CFDT. Nous prendrons en main le dossier. Si la formation est refusée en raison d'un manque de places, il faut également nous en informer. Nous avons déjà demandé et obtenu l'ouverture de modules de formation complémentaires pour faire face à des nombreuses demandes de formation.

30 témoignages sur le site <https://fep.cfdt.fr>

