

Déclaration liminaire

CCMMEP

15 octobre 2020

Monsieur le ministre,

Madame la Présidente,

Mesdames, Messieurs,

Nous avons entendu le Ministre saluer l'engagement des personnels depuis mars dernier et plus particulièrement encore depuis la rentrée. Le système pour le moment a tenu, c'est vrai, grâce à eux. Mais à quel prix et jusque quand ? Car en plus de devoir affronter la situation de crise sanitaire, ils doivent aussi faire face à d'autres problèmes, certains récurrents. La situation des maîtres délégués n'est plus à présenter. Elle s'est améliorée pour certains d'entre eux mais comme le système de remplacement est une hydre, il est donc sans fin. Et c'est ainsi qu'à la rentrée certains de ces collègues découvrent que n'ayant pas été installés dans les temps administratifs impartis, ils ne bénéficieront pas de l'intégralité de leur salaire, salaire peu élevé faut-il le rappeler ? Il serait temps de mettre fin à ce qui s'apparente à un scandale. Des maîtres délégués toujours ont pu espérer sortir de leur condition précaire en passant un concours. Quelques mois plus tard, après quelques péripéties de calendrier, certains d'eux sont devenus stagiaires mais le parcours du combattant n'est pas terminé pour autant. On se demande en effet, puisqu'ils n'ont pas passé le saint oral, s'ils sont vraiment « bons pour le service ». Qu'à cela ne tienne, ils le passeront en fin d'année de stage... D'autres ne sont pas devenus stagiaires et sont redevenus au mieux maîtres délégués car il n'est pas certain que toutes et tous aient retrouvé un emploi à l'année. Parmi eux, certains ont eu de la chance étant pris sur la liste complémentaire. D'autres n'ont pas compris de ne pas être appelés alors que des besoins existent. Les règles concernant la liste complémentaire sont pour le moins étonnantes et peu claires. Il ne faut donc pas s'étonner qu'elles soient perçues comme arbitraires. Des collègues en lycée professionnel, quant à eux, reçoivent des consignes de leur inspecteur pour assurer à la fois le suivi des élèves en stage et faire cours à ceux qui n'en ont pas trouvé. Situation que nous connaissons ailleurs également lorsqu'on exige d'un enseignant

qu'il assure le présentiel et le distanciel en même temps. La liste des préoccupations professionnelles est longue, nous ne la développerons pas, elle est de toute façon connue de toutes et tous au sein de ce Comité.

Des conditions de travail difficiles, et cela n'est pas nouveau, devenues encore un peu plus difficiles de par la crise sanitaire, citons ordre, contrordre, consignes erratiques, injonctions contradictoires. Cela suppose un peu plus que des mots d'encouragement. Nous craignons d'ailleurs qu'ils ne soient plus audibles et soient surtout perçus comme une ixième opération de communication. Il nous faut du concret immédiatement traduisible dans un quotidien, du « sonnante, du trébuchant », sentir que nous comptons, sentir que nous sommes entendus et compris, pouvoir exprimer un avis... Est-ce le cas ? Ah oui, le « Grenelle des professeurs », bien sûr, nous allons y venir. Donc, avant l'annonce du Grenelle, était-ce le cas ? De notre place d'organisation représentative de l'enseignement privé, nous disons non, non cela n'est pas le cas, d'autant plus que nous avons face à nous un employeur fuyant. Un exemple ? Mais sur les conditions de travail justement, sujet sur lequel on nous renvoie dès que nous l'exposons à la spécificité du privé. Ce qui est insupportable car les enseignants du privé vérifient aisément sans qu'on le leur dise que les décisions ministérielles ont les mêmes effets sur l'exercice de leur métier que sur celui de leurs collègues du public. Ainsi, qu'on ne s'étonne pas alors de la dépréciation du Métier, de son manque d'attractivité et du taux élevé de précaires ainsi que de cet engouement curieux, nous allons en parler, pour la fameuse rupture conventionnelle.

Alors, le « Grenelle des professeurs » ...qui n'est au fond que la suite de discussions qui ont débuté avant le confinement mais cette fois sans la pression d'un projet de réforme des retraites risquant d'écorner la pension des enseignants fonctionnaires. Et déjà un mauvais point adressé au Ministre puisque privé et public ne sont pas partis du même pied. Les travaux ont commencé depuis des semaines dans le public, nous n'avons toujours pas de texte nous fixant un calendrier et les thématiques retenus. C'est de l'irrespect vis-à-vis de nos organisations et peut-être même de l'Administration à qui revient sans cesse la charge de devoir justifier ce décalage et cette inadmissible différence de traitement entre organisations du public et organisations du privé. Sur le fond, nous voudrions croire à une similitude entre le « Grenelle des professeurs » et le « Ségur de la santé ». Nous n'y arrivons pas cependant, pour deux raisons essentielles. La première, c'est que quoi que nous disions, fassions, les décisions concernant l'utilisation des 400 millions d'euros budgétés semblent déjà avoir été prises. La seconde, c'est qu'au vu des prévisions économiques pour 2021 et années suivantes, nous doutons de l'abondement financier que suppose un plan de revalorisation pluriannuel. Et si tel était le cas, la revalorisation pour tous annoncée serait un leurre auquel nous ne voudrions pas être associés.

Merci pour votre attention.

