

Grenelle

« Transformation des métiers de l'éducation » pour un plat de lentilles ?

Alors que les personnels demandent une réelle augmentation de salaire et le rattrapage de leur pouvoir d'achat amputé depuis des années par le gel du point d'indice, alors que les personnels hospitaliers ont obtenu 183 € net d'augmentation indiciaire (soit une hausse du budget pour leur rémunération de 7,5 milliards), le ministre Blanquer propose avec son « Grenelle » de nouvelles indemnités pour un budget de 500 millions d'euros annuels, mais seulement 400 millions en 2021 car la « prime d'attractivité » ne serait effective qu'à partir de mai 2021.

Le ministre prétend « revaloriser » les personnels. Cette « revalorisation » est une provocation, tant pour les enseignants (dont la grande majorité, plus des deux tiers, est exclue) que pour les autres personnels.

Si les personnels suppléants ne sont pas exclus, cela ne saurait remplacer un contrat définitif (« titularisation ») permettant l'accès au statut ; et il est regrettable que la prime d'attractivité pour les suppléants soit inférieure de plusieurs centaines d'euros à celle des titulaires !

UNE MAIGRE PRIME D'ATTRACTIVITÉ POUR QUELQUES-UNS EN LIEU ET PLACE DE L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE POUR TOUS

Faisant l'aveu du manque d'attractivité de la profession d'enseignant (c'est le résultat de sa politique et de celle des gouvernements avant lui !), le ministre envisage d'instaurer une « prime d'attractivité » pour les seuls personnels en début de carrière. Ainsi, 173 millions d'euros seulement en 2021, puis 260 millions annuels (nous promet-il) y seraient consacrés.

La prime ne s'appliquera donc qu'à moins d'un tiers (31%) des personnels, et rien pour les autres, puisque pour Jean-Michel Blanquer il ne s'agit de s'occuper que de la tranche de rémunération sur laquelle « la France est le plus en retard quand on compare la rémunération des enseignants français avec celle des autres pays de l'OCDE ». Si on comprend bien, la France est aussi en retard sur les autres tranches ... mais moins donc pas besoin de les revaloriser !

Qui plus est la prime serait décroissante : plus l'échelon est élevé (et dure plus longtemps) moins la prime est importante. Or, déjà une « revalorisation » précédente intervenue à l'époque où Luc Chatel était ministre de l'EN (2009-2012) s'était concentrée sur les premiers échelons de manière dégressive. En conséquence, la prime Blanquer d'attractivité aura pour effet un « tassement » des rémunérations : le passage de l'échelon 3 à l'échelon 4 permettra une augmentation de 31,75 € brut mensuel, soit à peine 25 € nets.

UNE PRIME D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE DE SEULEMENT 150 EUROS/AN, ET PAS VRAIMENT POUR TOUT LE MONDE ...

Pour le ministre, ces 150 euros par an suffiraient aux enseignants et PsyEN (mais pas les CPE, pas les AESH...) pour « acquérir ou renouveler en trois ans environ un équipement informatique complet (ordinateur, logiciels, éventuellement imprimante) ».

Il est permis de s'interroger sur la qualité du matériel qu'on pourrait acheter avec cette somme...



Le SNFOEP rappelle que pendant le confinement, les personnels ont payé de leur poche : le matériel informatique, l'imprimante, ses consommables et le papier, l'abonnement internet, et le téléphone pour appeler les parents. Les frais déjà engagés par la majorité des collègues dépassent de loin ces quelques centaines d'euros. De qui se moque-t-on ? Plus grave, le ministre n'oublie pas de préciser que cette prime serait allouée dans un contexte de « *nécessité qui a été renforcée pendant la crise sanitaire, avec le développement de l'enseignement à distance* », c'est-à-dire de la mise en place de l'enseignement hybride (présentiel + télétravail), explosant le temps et la charge de travail.

PRESQUE RIEN POUR LES ENSEIGNANTS EN FIN DE CARRIÈRE

Sous couvert de revalorisation, le ministre projette « *de porter le taux de promotion [à la hors-classe] à 18%* ». Quand on sait que le taux actuel est de seulement 17%, cela signifie que là où il y avait 170 promotions pour 1000 promouvables il y en aurait dorénavant 180. Mais comme, dans le même temps, le nombre de promouvables diminue à cause du manque récurrent d'attractivité du métier, cela signifie surtout que le nombre de promotions n'augmentera pas. Cela ne remet, par ailleurs, pas en cause les conditions d'accès à la hors-classe cadrées par PPCR.

Le ministère chiffre cette mesure à 4 millions en 2021, 11 millions ensuite. Mais rapportée au nombre de professeurs, la faiblesse de cette enveloppe ne permet pas d'augmenter de manière significative le taux.

Prime d'attractivité			
Echelon	Professeurs certifiés, agrégés, P.EPS,CPE, PSY-EN		
	Brut annuel	Net annuel	Net mensuel
2	1 400 €	1 197 €	99,75 €
3	1 250 €	1 068 €	89,00 €
4	900 €	769 €	64,08 €
5	700 €	598 €	49,83 €
6	500 €	427 €	35,58 €
7	500 €	427 €	35,58 €
Suppléants (1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégories)			
Niveau de rémunération	Brut annuel	Net annuel	Net mensuel
1	800 €	646 €	53,83 €
2	700 €	565 €	47,08 €
3	600 €	485 €	40,42 €
4	500 €	404 €	33,67 €
5	400 €	323 €	26,92 €
6	400 €	323 €	26,92 €
7	400 €	323 €	26,92 €

UNE ENVELOPPE CATÉGORIELLE POUR L'ENCADREMENT

Le ministère se targue que les mesures proposées seraient sans contrepartie, mais la réalité est que le chantier de la « revalorisation » s'inscrit dans le cadre de la dénaturation du métier d'enseignant, de la remise en cause des statuts.

L'ARBRE DE LA « REVALORISATION » CACHE LA FORÊT DE « L'AGENDA SOCIAL » DU MINISTRE

Le ministre le dit lui-même : « *ces mesures ont été prises dans le cadre d'un travail global engagé au sein du Grenelle de l'éducation* ».

Les mesures du Grenelle sont en effet totalement imbriquées dans l'agenda social ministériel, qui prévoit de réviser les statuts et les missions à travers des dizaines de groupes de travail.

À travers de multiples thèmes et entrées, ces GT s'articulent et avancent vers un objectif commun de remise en cause de nos statuts et de nos droits pour mettre en place un « *management de proximité* », complètement cohérent avec la loi de transformation de la fonction publique (Lignes Directrices de Gestion, GRH de proximité, réforme des concours enseignants,...)

C'est aussi la poursuite de la mise en oeuvre de l'accompagnement PPCR sous couvert de formation.

Il s'agit bien de poursuivre la déréglementation des missions des personnels, d'augmenter leur charge de travail jusqu'à l'impossible.

C'est donc un marché de dupes que le ministre présente aux personnels : des miettes sous forme de primes en échange d'une grave dénaturation des missions des personnels.

Le SNFOEP, avec sa fédération la FNEC FP-FO et le SNFOLC, n'apporte aucune caution à la politique du ministre et entend continuer à informer les personnels sur ses projets afin d'en obtenir l'abandon.

