

Le ministère de l'éducation nationale a lancé un chantier "Attractivité" qui va manifestement aboutir à une refonte de nos statuts : recrutement, formation, qualification, évaluation, déroulement de carrière, missions, reconversion... La crise de recrutement qui perdure semble être l'occasion d'en finir avec le principe même de carrière. Le modèle n'est plus celui d'enseignant-es qui se dévouent durablement à ce métier, mais enseigner devient un emploi qui peut être occupé par des agent-es de passage. Un tel projet pour le métier n'augure pas d'un projet d'école qui vise l'émancipation par les savoirs ou la hausse des qualifications de la population. Il est à mettre en lien avec les annonces de Gabriel Attal (redoublement, groupes de niveau, diplôme national du brevet nécessaire pour le passage en seconde...) qui dessinent un système éducatif de l'assignation sociale.

Quel niveau de vie le ministère est-il prêt à garantir aux enseignant-es ?

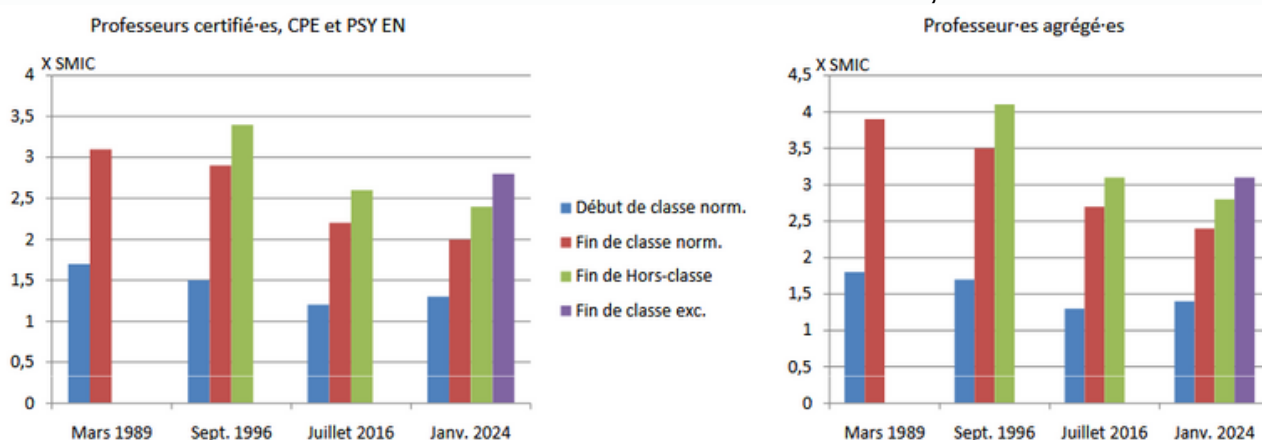
Le SNES-FSU pose quant à lui la question des rémunérations et du pouvoir d'achat : **"quel niveau de vie le ministère est-il prêt à garantir aux différents moments de la carrière, mais aussi après le départ en retraite, la pension étant un "salaire continué" calculé sur la base du traitement indiciaire ?"**

En 1990, un-e professeur-e certifié-e commençait sa carrière avec un traitement équivalent à 2 SMIC et la terminait avec un traitement équivalent à 4 SMIC. En 2020, ces rapports n'étaient plus respectivement que de 1.6 SMIC (-16%) et de 2.7 SMIC (-30%). **Pour rétablir le pouvoir d'achat d'un-e enseignant-e de 1990, il faudrait que la carrière débute à 3500 € brut et s'achève à 7 000 € !**

Placer les concours à la licence comme le veut G. Attal et avoir massivement recours à la précarité n'augurent ni du renforcement des qualifications de nos professions, ni de la revalorisation de nos carrières ni de la reconnaissance de notre rôle social.

👍 **Pour le SNES-FSU, améliorer la qualité du service éducatif suppose de recruter des enseignant-es, CPE, PsyEN, plus qualifié-es, mieux formé-es et reconnu-es. C'est la raison pour laquelle nous plaидons pour que toutes et tous deviennent agrégé-es.**

Comparaison de la rémunération et du SMIC à différents moments de la carrière, au cours des 35 dernières années



Lecture : en 1989, la fin de carrière d'un-e professeur-e certifié-e correspondait à 3 fois le SMIC. En 2024, il lui faudra atteindre la fin de la classe exceptionnelle pour retrouver 2,8 SMIC.

Dates : 1er mars 1989 création de l'ISOE / 1er sept. 1996 fin de la revalo de 1989 (création du 6^e échelon de la hors-classe) / 1er juillet 2016 : avant PPCR / 1er janvier 2024 : état actuel, après PPCR, mesures Blanquer, N'Diaye et Attal

Faire carrière dans l'enseignement, en faire son métier,

ou occuper temporairement un emploi ?

Le ministère cherche à attirer les salarié-es en reconversion après un premier emploi. Dans le même temps, il prétend aussi accompagner les reconversions vers la sortie : détachements, transitions professionnelles, bilans de compétences, recherche d'emploi, aide à la rédaction de CV ou à la préparation d'entretiens d'embauche... Le Ministère envisage l'élaboration d'une politique nationale d'attribution de la retraite progressive, qui ne serait donc pas de droit mais soumise à des objectifs managériaux.

👎 **A rebours de la mobilité choisie, que nous défendons, le ministère cherche à mettre en place une conception managériale de la mobilité, la gestion RH ayant alors pour but de pousser certains collègues vers la sortie.**

👍 **Avoir du métier, acquérir de l'expérience, avoir la possibilité de faire carrière dans l'enseignement, c'est pourtant souhaitable pour la qualité du service public. Le SNES-FSU revendique que toutes et tous puissent parcourir l'ensemble de la carrière et accéder aux indices de rémunération de la fin de la classe exceptionnelle (4806,84 € bruts pour un-e certifié-e, CPE, PSY-EN ; 5274,24 € bruts pour un-e agrégé-e au 1er janvier 2024).**

A travail égal, salaire égal ?

En lieu et place d'un déroulement de carrière construit sur la base de trois grades qui se succèdent, la classe normale, la hors classe et la classe exceptionnelle, le ministère veut mettre en place des carrières au mérite avec mise en concurrence des personnels à l'aide d'un « management » renforcé. Les perspectives d'évolution salariale seraient ainsi brouillées et possiblement soumises à l'arbitraire. La volonté du ministère est aussi de faire des économies sur la masse salariale globale. Beaucoup de perdants donc !

Les fonctions complémentaires, outils de distinction

- 🗣️ **Instaurer des hiérarchies entre collègues, c'est instaurer la discorde au sein des équipes, dessaisir les collègues de leur liberté pédagogique au profit de « contremaîtres pédagogiques » soumis aux chefs d'établissements.**
- 👍 **Pour le SNES-FSU, il faut bien au contraire libérer du temps pour toutes et tous pour se concerter et élaborer collectivement, en réduisant les maxima de service à 15 heures pour les certifié-es et 14 heures pour les agrégé-es, améliorer l'accès aux pondérations, intégrer les concertations dans le temps de service.**

Réformer l'évaluation et accroître la dimension managériale

des rendez-vous de carrière

Le ministère envisage de déplacer les "rendez-vous de carrière" et de les réformer, pour leur donner "un sens RH plus affirmé". Le premier rendez-vous de carrière serait avancé, et les deux suivants positionnés au moment des promotions de grade.

- 🗣️ **La procédure mise en place cette année pour l'accès à la classe exceptionnelle préfigure cette nouvelle évaluation : dévolue aux chefs d'établissement et IPR, sans critères transparents, décentrée des missions statutaires, prenant en compte les fonctions complémentaires, sans voie de contestation possible.**
- 👍 **Pour le SNES-FSU, l'évaluation doit permettre d'améliorer le service rendu aux usagers. Elle doit donc déboucher sur du conseil et de la formation continue sur le temps de service.**

Les revendications du SNES-FSU : " Toutes et tous agrégé-es! "

Enseigner est un métier, qui s'apprend, pour lequel on se forme, qui nécessite un haut niveau de qualification et dont la pratique dans la durée procure de l'expérience, ce qui améliore le service rendu.

- ✓ **Le SNES-FSU milite pour la résorption de la précarité par arrêt du recrutement de nouveaux personnel·les contractuel·les et mise en place d'un nouveau plan de titularisation par des voies diversifiées.**
- ✓ **Le SNES-FSU conteste les mesures qui renforcent l'individualisation et la mise en concurrence des collègues entre eux, ce qui d'une part mine les collectifs de travail, pourtant indispensables pour répondre de façon cohérente aux difficultés que rencontrent les élèves, et ce qui est, d'autre part, de nature à accroître les écarts de salaire entre femmes et hommes.**
- ✓ **Le SNES-FSU réaffirme son exigence d'une revalorisation de la grille indiciaire, à tous les moments de la carrière, avec effet sur les pensions de retraite, et d'une déconnexion entre évaluation et avancement sans barrage de grade.**
- ✓ **Le SNES-FSU conteste le nouveau système de promotion à la classe exceptionnelle, discrétionnaire et opaque, conçue comme une récompense réservée à quelques un·es, alors que la réforme des retraites allonge la durée d'activité de tous, que les fins de carrières ont perdu 30% de leur valeur en 30 ans et que les collègues qui ont dédié leur vie active au service public méritent d'être reconnus·es.**
- ✓ **Le SNES-FSU milite pour que l'agrégation devienne le corps de référence dans le second degré, ce qui suppose que toutes et tous deviennent agrégé-es par mise en extinction du recrutement dans les corps actuels de professeur·es certifié·es, CPE et PSY-EN, et plan d'intégration sous des diverses modalités des enseignant·es actuel·les dans le corps de l'agrégation (toutes disciplines, et dans des corps équivalents pour les CPE et les PSY-EN).**