

Grenelle des professeurs et groupes de travail ministériels : ce que veut le Snec-CFTC.

Deux séries de rendez-vous sociaux nous attendent cet automne et cet hiver. Au programme des « groupes de travail ministériels » (nous aurions préféré « cycles de négociation ») et un « Grenelle des professeurs ».



Un temps de travail qui augmente à rémunération inchangée, cela fait un salaire horaire qui diminue. Le cumul présentiel distanciel en fin d'année scolaire dernière en a fourni un cruel exemple.

Missions et temps de travail : il faut arrêter le grignotage

Tout le monde le sait : le grignotage est bon pour la ligne... budgétaire.

Il résulte de l'ajout par l'Etat de nouvelles missions, de nouvelles évaluations, de nouvelles réformes, de temps de formation hors temps habituel de travail, etc. sans qu'il ne verse pour autant de rétribution supplémentaire en contrepartie. L'Isae et l'Isae ont bon dos ! **Rappelons au passage que l'Isae est un acquis du seul Snec-CFTC.**

Si le temps de travail est théoriquement sécurisé dans le 1^{er} degré par les 108 heures, cette sécurité est très relative : nombreux sont les dépassements. Et rien ne

vient sécuriser le temps de travail dans le 2nd degré. C'est pourquoi **le Snec-CFTC persiste à demander un forfait analogue aux 108 heures.**

Le grignotage peut aussi provenir de l'établissement : réunions dont le nombre augmente plus vite que ne se multiplient les petits pains, journées pédagogiques sur temps de congés scolaires, seconde journée portes ouvertes, encadrement de conseils de classe le 31 juillet. Difficile à croire ? voyez l'illustration.

On joue sur le dévouement des maîtres, leur sens du devoir. Parfois même sur leur culpabilité via l'intérêt des élèves. Jusqu'à atteindre, chez certains, l'épuisement professionnel.

Une fois celui-ci atteint, c'est la galère la plus totale : pas de reconnaissance en maladie professionnelle (c'est la faute aux profs : ils sont bien moins solides qu'avant !), refus de congés de longue maladie, trois ans de disponibilité d'office puis résiliation du contrat (pour inaptitude). Pas de suivi médical, un service rectoral des ressources humaines qui découvre la situation quand il est trop tard.

S'il ne s'agit pas de plonger tête baissée dans le misérabilisme et d'écrire une version moderne des Misérables ou de revisiter Zola, on ne peut que constater que le traitement réservé aux enseignants est parfois (souvent pour certains) indigne d'une nation civilisée et de notre époque. Assurément, le système est à moderniser.



Quelle revalorisation pour les maîtres ?

Ce qui pose question, c'est le sens que le ministère donne à la revalorisation des enseignants. Des échanges que nous avons eus, il ressort que des indemnités (comme l'éventuelle future prime d'équipement informatique) sont assimilées à une forme de revalorisation. **Il n'y a guère que l'Etat pour considérer que l'indemnisation de frais d'acquisition d'outils de travail par ses personnels est un élément de rémunération et est optionnelle.**

Les indemnités versées aux maîtres se formant durant les congés scolaires entreraient elles aussi dans la boîte revalorisation. Cela est pour le moins dérangeant car **le temps de formation hors temps de cours constitue bien, au final, un temps de travail supplémentaire.**



Or, la notion de revalorisation devrait s'entendre à temps de travail inchangé, l'objectif devant être de compenser le pouvoir d'achat perdu chaque année faute de revalorisations suffisantes du point d'indice pour compenser la hausse des prix. Force est de constater que le compte n'y est pas.

En effet, le budget consacré à la revalorisation (public et privé confondus, personnels hors en-

seignement compris pour le public) est de 400 M € pour 2021, 500 M € en année pleine (ce budget étant reconduit d'année en année). Cela représente en côte mal taillée **une hausse annuelle par tête de 400 €** dont il faut enlever les charges patronales et les charges salariales, soit une quinzaine d'euros nets par mois. Cette enveloppe n'inclut pas les dépenses supplémentaires induites par la montée en puissance du PPCR.

Certes, il s'agit d'une première étape mais le contexte budgétaire lié à la crise du Covid pourrait amener de mauvaises surprises.

N'oublions pas que l'enjeu est double : le pouvoir d'achat des rémunérations versées pendant la vie active mais aussi, dans le cadre de la réforme du système de retraite (les travaux seront relancés dans quelques mois), **celui des pensions**

La précarité, une volonté politique ?

Il est évident, au regard de l'ancienneté de nombre de maîtres délégués et des services qui restent vacants à l'issue du mouvement, que la précarité ne s'explique que partiellement par des besoins en termes de remplacements de courte durée (remplacement de maîtres contractuel absents pour maladie, formation, accompagnement de voyages scolaires, etc.).

Le Snec-CFTC relance le Ministère plusieurs fois par an sur la nécessité de revaloriser les salaires des maîtres délégués, d'offrir plus de contrats aux concours et de prendre

des mesures complémentaires de dépréciation par l'ancienneté. Lequel

répond qu'il serait inutile d'augmenter les contingents

aux concours au regard du niveau des candidats : tous les contrats offerts aux concours ne sont pas pourvus faute d'assez de candidats atteignant la note éliminatoire.

Ainsi, les candidats seraient d'un niveau insuffisant. A qui la faute ? L'Etat ne devrait-il pas former et accompagner les maîtres délégués comme il le fait pour les stagiaires des concours externes,



nouveaux entrants dans le métier pour la plupart ? Et s'ils ne sont pas assez bons, comment expliquer que la plupart soient reconduits chaque année, avec la bénédiction des corps d'inspection mais toujours sans formation ni accompagnement ? En prolongeant le raisonnement, des maîtres délégués non formés qui réussissent le CAER ou le 2nd concours interne de professeur des écoles sont de futurs contractuels qui n'auront pas été formés aux méthodes pédagogiques. C'est ainsi que le rédacteur de cet article a longtemps enseigné sans aucune formation aux méthodes pédagogiques.

des futurs retraités de l'Education nationale.

Quoi qu'il en soit, la revalorisation à venir et les suivantes pourraient profiter plus largement aux entrants dans le métier (afin de le rendre plus attractif) et aux maîtres acceptant de nouvelles missions (dans la désormais classique mais contestable logique du travailler plus pour gagner plus).

Certes, les trente glorieuses sont loin derrière nous. Il est évident pour tous, le Snec-CFTC y compris, qu'il faut procéder à des arbitrages budgétaires. Mais **nous ne pouvons pas accepter que depuis plus d'un quart de siècle on demande chaque année aux maîtres d'accepter de perdre encore un peu de pouvoir d'achat.** Certes, il y a des changements d'échelon, des promotions à la hors-classe et à la classe ex-

ceptionnelle. Mais **l'avancement d'échelon et de grade n'a pas vocation à compenser la hausse des prix et les maîtres n'ont pas vocation à finir leur carrière avec le pouvoir d'achat qu'ils avaient en début de carrière. Le Ministère doit prendre conscience que cela contribue au déficit d'attractivité qu'il dit tant regretter.**

Avec la crise du Covid, la Nation a réalisé à quel point les personnels soignants ont été, eux aussi, sacrifiés sur l'autel des économies budgétaires. Nous ne pouvons que nous réjouir que leur revalorisation soit devenue cause nationale mais nous aimerions que la même attention soit portée aux enseignants.

Or, si l'on avait cru un instant que les enseignants étaient sortis grandis de la crise sanitaire, le championnat de prof-bashing, sport national depuis trente ans,

a repris : avec la réouverture du mois de mai, les médias se sont focalisés sur les enseignants « décrocheurs » (souvent défailtants pour des raisons indépendantes de leur volonté) plutôt que sur la grande majorité de professeurs méritants, épuisés et dégoûtés. Il n'est donc pas certain que les contribuables accepteront de payer encore un peu plus d'impôt pour revaloriser les enseignants. Alors que l'Etat ne manque pas de rappeler à ces derniers que plus de rémunération = plus d'impôts pour les autres, il semble oublier que les enseignants paieront plus d'impôt pour des causes qui ne leur ne profitent pourtant pas directement...

Une vraie politique de formation pour les maîtres délégués pourrait ainsi constituer un axe majeur de la politique sociale. A supposer évidemment que l'Etat soit disposé à offrir autant de contrats aux concours qu'il y a de services restés vacants à l'issue du mouvement.. Mais le Ministère refuse de nous communiquer le nombre de ces services (par académie pour le premier degré, par discipline pour le second degré). **Cette dernière demande, désormais soutenue par l'ensemble des syndicats représentatifs, a été portée par le Snec-CFTC et lui seul ces deux dernières années.**

Conclusion

On en trouvera toujours pour dire qu'il y a des professions et des nations plus mal loties. Certes, mais le Snec-CFTC ne peut accepter cela. Il continuera à se battre pour :

- Une vraie revalorisation salariale pour tous.
- La sécurisation du temps de travail.
- Une vraie politique de dépréciation pour les maîtres délégués.
- Une vraie politique en matière de ressources humaines pour les maîtres contractuels et pour les maîtres délégués.
- Une vraie politique en matière de santé et la suppression du jour de carence.

Emmanuel ILTIS
Vice-président du Snec-CFTC
et élu au CCMMEP

NB : A l'heure où nous mettons sous presse, nous savons peu de choses sur le « Grenelle des professeurs » annoncé par le Ministre si ce n'est que les organisations syndicales y participeront ainsi que la société civile. Il paraît évident qu'il portera largement sur la redéfinition du métier enseignant.