

Revalorisation, salaires, métier : où en est-on ?

Le Ministre multiplie les coups médiatiques (Grenelle de l'Éducation, agenda social, grande conférence du professeur du XXI^e siècle) sur des thématiques comme la revalorisation salariale, les parcours professionnels, la formation continue. Mais les premières annonces restent loin des attentes et des besoins. Elles révèlent surtout un projet de redéfinition profonde de nos métiers.

➔ Revalorisation ? Mensonge sur les sommes annoncées !

Premier Groupe de Travail issu du Grenelle de l'Éducation, dédié à la « revalorisation 2022 » : Jean-Michel Blanquer promet à grand bruit 700 millions pour nos professions... Qu'en est-il en réalité ? 200 millions concernent la protection sociale complémentaire (mesure Fonction publique) ; 100 millions correspondent au passage des mesures de 2021 (sur 8 mois seulement) en année pleine ; sur les 400 millions restants, seuls 245 seront consacrés au financement de la nouvelle tranche de la prime d'attractivité en 2022 ; le reste est destiné à d'autres personnels que les enseignants, CPE et PsyEN. **Quelle que soit la somme ou le scénario retenu, on reste très loin de la revalorisation « historique » !**

Plus de la moitié des personnels ne sera pas concernée et les montants sont insuffisants (entre une cinquantaine d'euros par mois pour l'échelon 2 et une trentaine pour l'échelon 7 ou 8, puis rien pour les suivants). Le lancement de l'observatoire des rémunérations et du bien-être, auquel la FSU a participé pour en critiquer certains principes et y porter ses exigences, ne suffira pas : **il faut des mesures concrètes et à la hauteur !**



➔ Redéfinition et dénaturation de nos métiers : des perspectives dangereuses !

Le 2^{ème} Groupe de Travail ministériel, au titre pour le moins décalé, « Esprit d'équipe », introduit l'idée de créer des fonctions mixtes combinant enseignement et missions d'inspection (accompagnements individuels ou collectifs par exemple sur l'évaluation des élèves, participation à l'évaluation des établissements, réalisation du premier rendez-vous de carrière...). **Ces hiérarchies intermédiaires permettraient un contrôle accru du travail des professeurs.**

Le GT 3 « Amélioration du service public » aborde notamment la question du remplacement et celle des AESH.

Rappelons que la pénurie de remplaçants qui sévit aujourd'hui résulte d'abord des politiques successives de suppressions de postes et de l'absence de mesures restaurant l'attractivité de nos métiers. Une réalité toujours ignorée par le Ministère, qui propose **des solutions inefficaces et inacceptables : utiliser les AED comme moyens de remplacement, faire effectuer des heures supplémentaires aux enseignants à temps partiel, développer le numérique.**

Dans tous ces groupes de travail, le SNES-FSU a porté la parole des personnels et posé des lignes rouges très nettes. Il travaillera dès la rentrée à mobiliser largement les personnels pour mettre en échec ces projets délétères pour nos métiers.



➔ Feuille de route versaillaise : le petit guide du manager...

Entre-temps, les feuilles de routes RH académiques, déclinaisons du Grenelle, en ont confirmé les orientations. Celle de Versailles, guide du parfait manager du XXI^e siècle, est une caricature du genre. Plutôt que de restaurer l'attractivité de nos métiers, on y propose de valoriser la « marque employeur » ; il y est sans cesse question de « l'humain », mais les solutions désincarnées (« chatbot », « ticketing »...) sont l'outil magique pour les échanges entre personnels et Administration. Les idées développées dans le GT 2 y sont déjà en germe (multiplication des hiérarchies intermédiaires ; partage de bonnes pratiques au sein du « club des managers »).

Pour le SNES-FSU, la revalorisation salariale est une urgence, elle ne peut être synonyme de dévoiement de nos métiers et doit se faire sans contreparties ni nouvelles tâches alourdissant encore notre charge de travail.

