

LES 12 MESURES PRÉSENTÉES PAR LE MINISTRE SUITE AU GRENELLE DE L'ÉDUCATION et l'analyse du SNUipp-FSU



"Mieux reconnaître financièrement l'engagement des personnels"

Le ministère annonce une enveloppe de 700 millions d'euros pour la revalorisation en 2022. Mais 200 millions étaient déjà prévus dans le cadre de la mise en place d'un forfait d'aide à la souscription d'une mutuelle et 100 millions qui ne sont que la montée en puissance des mesures 2021, comme la prime informatique, une prime pour les directions d'école ou encore une nouvelle augmentation du ratio de la hors classe. Au final seuls 400 M€ seront destinés à des mesures nouvelles. En 2021, seul un tiers des personnels enseignants et psychologues ont été augmentés entre 100€ net par mois pour les tout débuts de carrière et 36€ pour l'échelon 7.

De toute évidence, ces différentes sommes ne permettront pas au plus de 600 000 enseignant-es (public et privé) exclu-es de la prime d'attractivité, de bénéficier d'une augmentation de salaire. Pour exemple, en 2021, l'augmentation du ratio de passage à la hors classe n'a bénéficié qu'à 1 700 personnes.

"Donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et ses souhaits"

Cela se traduit par la création d'une nouvelle direction au ministère pour les emplois d'encadrement : un vrai besoin pour le fonctionnement de l'éducation nationale ?

"Permettre à chacun d'être acteur de son parcours professionnel"

Avec deux axes, fluidifier les carrières et favoriser les mobilités, le ministère rappelle des mesures qui avaient déjà été annoncées. Ainsi celle qui concerne l'augmentation du ratio de promotion à la hors classe, avec un taux qui serait de 18% pour 2021 et 2022 (17% en 2020).

Pour la classe ex, aucune mesure concrète n'est annoncée, alors que des discussions ont lieu depuis plusieurs mois sur les fonctions éligibles mais aussi sur la modification de la répartition des promotions entre le vivier 1 et le vivier 2 (qui relève d'un décret FP, pas seulement MEN). Ce que ne dit pas le ministère c'est que ces réflexions sont engagées, non pas pour augmenter le nombre de promo, mais pour réaliser les nombres de promotions prévues (autrement dit pour éviter les pertes de promotions).

Sur les mobilités, les annonces semblent aller dans le bon sens, avec une meilleure prise en compte de l'ancienneté mais un point essentiel est totalement absent : la mobilité géographique. Dans le 1er degré, les résultats des mutations interdépartementales montrent un taux de satisfaction faible encore en baisse cette année. Mettre en place une structure d'aide ou un portail mobilité n'a aucun sens pour les milliers de collègues qui ne voient pas aboutir leur demande de changement de département.

"Personnaliser l'accompagnement des professeurs"

Avec l'idée de « renforcer les équipes chargées du suivi rapproché des professeurs », le ministre introduit l'idée que l'évaluation ne reposerait plus uniquement sur les IEN, mais sur des "professeurs en services partagés". Cela pose un problème évident en termes de hiérarchie. **Le ministre dans sa communication fait des amalgames entre RDV de carrière, accompagnement individuel et accompagnement d'équipe et fait ainsi glisser des responsabilités entre IEN et conseillers pédagogiques.**

Il propose d'augmenter le nombre de CPC avec pour objectif de mieux répartir la charge de travail entre les acteurs et accompagner dans le cadre du PPCR... Le CPC pourrait ainsi être chargé d'une évaluation d'école. Il y a clairement la volonté de les impliquer dans le pilotage pédagogique pour les préparer à "s'engager dans des fonctions d'encadrement". **Il y a un risque de création d'un encadrement intermédiaire avec le déploiement de ces "fonctions mixtes".**

"Bénéficiaire de nouveaux avantages sociaux"

Le MEN va créer "Préau", une association nationale chargée de développer une offre de prestations culturelles, sociales, touristiques et de loisirs à destination de tous ses personnels. Il prévoit un déploiement de l'offre dès la rentrée scolaire 2021 et une augmentation en 2022 des crédits de l'action sociale ministérielle.

Deux niveaux d'action à ne pas mélanger puisque l'action sociale permet une aide aux agents en difficulté financières et aux ménages aux revenus modestes par le versement des prestations interministérielles (aide aux vacances, pour le handicap) alors que la création d'une sorte de "comité d'entreprise" permet d'avoir des offres et des avantages sur des sorties culturelles et de loisirs. Cette dernière création est une bonne chose à la condition qu'elle ne prenne pas justement sur les crédits alloués à l'action sociale.

"Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs"

Développement de l'espace numérique COLIBRIS pour des échanges plus simples entre les personnels et l'Institution. Mais cette création d'un nouvel espace numérique est-elle réellement nécessaire ? **La première chose, moins coûteuse, serait tout simplement que les services répondent aux questions des personnels.** D'ailleurs, le directeur de la DGRH s'est engagé à ce que les services disent bonjour dans leur communication avec les agents... (sic)

Espérons surtout que cela ne se traduira pas par une nouvelle réduction de personnels au sein des DSDEN.

Dans le 1er degré, "donner le pouvoir d'agir aux équipes éducatives" grâce à "une direction d'école consolidée"

La présence de la députée Rilhac montrait que sa proposition de loi et les conclusions du Grenelle sur la direction d'école faisaient corps.

Jean Michel Blanquer a rappelé ce qu'on savait déjà : 600 ETP supplémentaires pour assurer les décharges de direction d'école, indemnité pérennisée de 450€ brut annuel. Une promesse d'augmentation de cette indemnité pour 2022 est annoncée, **pas inutile quand celle de cette année n'a finalement été que de 37,50€ brut /mois. Pour le SNUipp-FSU, il est hors de question en revanche que cette augmentation soit conditionnée à des contreparties comme des missions ou des responsabilités supplémentaires.**

Mais le ministre veut aller plus loin et ce qu'il appelle une « direction consolidée » peut se résumer au renforcement de l'autorité du directeur ou de la directrice, au détriment du fonctionnement collectif, et sans répondre aux besoins urgents de temps, de création d'emploi d'aide et de formation.

"Partager avec tous les personnes les évolutions du pouvoir d'achat et du bien-être au travail"

L'Observatoire des rémunérations et du bien-être des personnels (Orbe) avait déjà été annoncé (mais non suivi d'effet) en 2019. Il est aujourd'hui réactivé. Sa structure et sa composition sont détaillées pour la première fois.

Les constats et les souhaits des enseignant-es, psyEN et AESH sont connus en termes de salaire comme en termes de "bien-être" (mobilité etc...). Les données chiffrées (salaires, mobilité...) apparaissent dans différents documents comme le bilan social, les études de la DEPP, le rapport annuel de la Fonction publique ou encore la publication Regards sur l'éducation de l'OCDE. **Dès lors, la création d'un tel observatoire avec une formation plénière et un groupe technique, apparaît comme un étage de plus, une complexification supplémentaire au fonctionnement du MEN.**

La thématique du bien-être au travail, adossée à celle du pouvoir d'achat (!) reprend les orientations telles qu'elles avaient été déclinées dans l'agenda social. Il ne s'agit pas de l'amélioration des conditions de travail - dont le ministère se soucie bien peu - mais de l'amélioration de la qualité de vie via le développement de certains dispositifs (développement action sociale, accès au logement, prêts, etc...).

La Mesure 8 concerne le 2nd degré

"Gérer les ressources humaines au plus près des territoires" via les feuilles de route RH académiques

Dans le cadre de la transformation RH entamée à l'automne 2019 et le déploiement de la RH de proximité en académie, "un plan d'actions dans les territoires" a été lancé en septembre 2020. Il se concrétise par des "feuilles de route RH" académiques, pilotées par les recteurs. Leur diffusion est prévue à partir du 27 mai. Cette transformation RH arrive en même temps que la destruction des cadres collectifs de gestion des personnels.

Mais pour le SNUipp-FSU il s'agit d'un enfumage, étant donné que les RH de proximité n'auront rien à dire ni à proposer au vu des restrictions de droits concernant les disponibilités, le temps partiels, la mobilité et le manque de moyen pour la formation.

"Assurer une continuité pédagogique efficace"

En cas d'absence d'un-e professeur-e, les écoles et établissements devront assurer la permanence pédagogique des élèves sur l'ensemble de leur temps scolaire, dans le premier comme dans le second degré. Le ministère propose de poursuivre sur le mode hybride mis en place pendant la crise sanitaire pour assurer "la continuité pédagogique". Il souhaite généraliser les applications numériques actuellement en expérimentation dans certains départements.

Le SNUipp-FSU est opposé au cumul « présentiel-distanciel ». Sur qui reposerait cette organisation ? Sur l'enseignant-e absent-e qui devrait anticiper la continuité ? Sur l'équipe pédagogique ? Quid des problèmes matériels des élèves ?

La question essentielle qui se pose, plutôt que ce simili de continuité pédagogique, c'est le nombre de remplaçants et remplaçantes disponibles et donc des moyens alloués à l'école.

"Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante"

Le ministère propose de lancer un appel à manifestation d'intérêt pour créer, dans les académies qui le souhaitent, une école académique de la formation continue, responsable du pilotage et de l'animation de l'ensemble de la politique de formation académique, sous la responsabilité d'un directeur et associant l'Inspe et le réseau territorial de Canopé.

Cette proposition consiste donc essentiellement à renommer l'existant en créant des Écoles académiques de formation continue mais l'important ne serait-il pas de donner les moyens nécessaires pour permettre enfin une formation continue de qualité et accessible à toutes et tous ?