



Nous y sommespresque et nous resterons vigilants. La Pédagogie !!! Meilleure arme des enseignants.

A&D contribue à la sensibilisation des pouvoirs publics sur l'importance de la revalorisation du salaire des enseignants. Près d'un mois après la parution d'un article d'A&D sur une page complète du monde, une pétition Nationale encore en ligne sur les salaires des enseignants et notre article d'octobre 2015 intitulé « **Cadres de la fonction publique, les professeurs sont-ils des cadres ?** », le ministère annonce des mesures qui, si elles ne sont pas à la hauteur de nos attentes, apportent néanmoins un début de réponse à notre légitime impatience.

Lu dans le café pédagogique : PPCR : Une revalorisation importante des carrières étalée entre 2017 et 2020

C'est un vrai effort financier que l'État va faire pour revaloriser les carrières enseignantes. Selon le ministère, le coût des mesures proposées le 31 mai par le gouvernement aux syndicats dans le cadre de la négociation PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) sera d'environ un milliard d'ici 2020. La moitié sera versée dès le 1er janvier 2017 avec la mise en place des nouvelles grilles indiciaires pour tous les enseignants. En plus de cette amélioration générale des carrières, le ministère garde l'idée de récompenser une partie des enseignants. Certains professeurs continueront à aller un peu plus vite que leurs collègues. Surtout, un nouveau grade, la classe exceptionnelle, sera créé pour 10% des enseignants. Il n'est pas indifférent que ces postes aillent en premier lieu aux enseignants de l'éducation prioritaire et aux directeurs d'école. S'il y a progrès pour tous, bien des questions demeurent sur les modalités d'évaluation des enseignants. Il n'est pas certain que tout ceci suffise pour augmenter le ressenti de justice dans le métier et pour lui donner plus d'attractivité.

Toutes les carrières enseignantes améliorées

Le document que le gouvernement va présenter aux syndicats le 31 mai repose sur trois types de mesures de philosophie bien différentes. Le ministère n'a pas choisi entre une évolution égale et une hiérarchisation accrue. Il associe en fait les deux. C'est ce qui pourrait rendre le jugement global des enseignants nuancé.

Le premier principe posé par la négociation PPCR c'est une amélioration des carrières de tous, certifiés, professeurs des écoles, PLP, PEPS, CPE, co-psy et agrégés. Tous les enseignants sont appelés à atteindre le dernier grade de la hors classe, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui dans le second degré et ce qui est rare pour le premier degré. L'accès à la hors classe sera le prolongement normal de la classe normale et non une bonification plus ou moins rare. Il aura lieu à partir de la 2^e année du 9^{ème} grade de la classe normale à compter du 1er septembre 2017. Sur ce point c'est une nette avancée pour tous les enseignants.

Selon le document officiel, "les taux promus / promouvables seront fixés afin de garantir à compter de la campagne de promotions 2017-2018 le maintien du flux d'accès actuel à la hors classe et de poursuivre l'objectif de convergence du taux applicables aux professeurs des écoles avec celui des enseignants du 2^d degré".

Le reclassement dans les nouvelles grilles le 1er janvier 2017 se fera à identité de grade avec maintien de l'ancienneté en classe normale. Dans la hors classe, le reclassement se fera à identité de grade à l'échelon comportant un indice égal ou supérieur à l'indice actuel avec conservation de l'ancienneté.

Les indices seront majorés et cela dès le 1er janvier 2017. Dès le 1er janvier 2017, les enseignants gagneront de 7 à 11 points d'indice en classe normale : 7 à 8 points en début de

carrière, 11 en milieu de carrière. Les milieux de carrière n'avaient pas été revalorisés sous Chatel. Ensuite on gagne en général 10 points en hors classe sauf le premier grade de la hors classe où le gain est de 21 points. Un second reclassement est annoncé au 1er janvier 2019. Découvrez les nouvelles grilles ci-dessous.

À terme en 2020, les gains seront plus importants. Une carrière normale se terminera à l'indice 821 alors que les hors classe actuels atteignent l'indice 783. Cela entrainera donc aussi une revalorisation des retraites. Ces évolutions positives ne dépendront plus d'une inspection mais seront automatiques.

- Une nouvelle hiérarchisation

Mais le ministère a aussi gardé un principe bien connu : "les accélérateurs de carrière" pour les enseignants les mieux notés. Comme dans le système actuel, certains pourront gagner un an dans cette progression. Cela ne pourra avoir lieu qu'aux échelons 6 et 8, c'est à dire au cours de la 8ème année et de la 14ème année. Là, un "rendez-vous de carrière" aura lieu pour tous les enseignants concernés. 30% des enseignants évalués pourront bénéficier d'un gain d'une année dans le déroulé de leur carrière et atteindre plus vite la hors classe. Aujourd'hui on sait que les inspections sont aléatoires, arrivent n'importe quand et que l'avancement se fait sur un rythme ternaire (grand choix - petit choix - ancienneté) qui disparaît avec la réforme.

Troisième principe : le ministère veut vraiment récompenser les "meilleurs". Pour cela il crée une "classe exceptionnelle" (autrefois appelée GRAF) à partir de septembre 2017. Ce grade ne sera accessible à partir du 3ème échelon de la hors classe que pour des enseignants sélectionnés. Ce sont surtout les enseignants (PE, certifiés etc.) ayant occupé durant au moins 8 ans des postes en éducation prioritaires ou des missions particulières (directeurs d'école, chefs de travaux, conseillers pédagogiques, DCIO, formateurs) qui pourront en bénéficier. On leur réservera 80% des promotions dans ce nouveau grade. 20% iront à des enseignants "méritants". Le taux de promotion atteindra en 2020 10% des corps. Lors de la première promotion, le 1er septembre 2017, 17 000 enseignants seront promus. Ceux-là termineront leur carrière entre 50 000 et 54 600 € bruts par an.

Du fait de cette création, on voit émerger un dernier principe : celui d'une hiérarchisation accrue dans les corps enseignants. Aujourd'hui, pour les PE et certifiés, l'écart entre l'échelon le plus faible et le plus élevé est de 434 points. En 2020, 582 points sépareront les débutants des "meilleurs".

Du flou dans l'évaluation ?

Pour le ministère c'est la fin de l'inspection classique. D'abord parce qu'aux inspections aléatoires le ministère va substituer 4 rendez-vous de carrière définitivement déterminé et qui ne seront donc plus une surprise. L'inspecteur sonnera 4 fois à votre porte. La première fois dans la 8ème année de carrière où une première accélération de carrière pourra être attribuée (à 30% des enseignants). La seconde dans la 14ème année avec la même accélération. La 3ème aura lieu lors de la 21ème année : là on passe à la hors classe plus ou moins rapidement. Enfin en fin de carrière on pourra demander à accéder à la classe exceptionnelle.

Pour Najat Vallaud-Belkacem, ces rendez-vous réguliers sont une révolution. 'Je souhaite passer d'une gestion administrative à une gestion des ressources humaines", nous a-t-elle dit. "La réforme est faite pour donner un cadre plus transparent avec 4 rendez-vous pour tout le monde où chacun sait ce qui s'y jouera".

Est-ce si sûr ? Comment les enseignants seront-ils évalués ? Le ministère est incapable de le dire. C'est un groupe de travail réunissant les syndicats d'inspecteurs et de chefs d'établissement qui arrêtera les modalités d'évaluation.

"Ce qui est certain c'est qu'on maintiendra le double regard pour le second degré", nous a dit l'entourage de la ministre, c'est à dire celui de l'inspecteur et du chef d'établissement. Mais quelle sera la part de l'un et de l'autre ? L'enseignant devra-t-il faire deux entretiens ? Un entretien avec les deux ? Personne ne sait. On sait que les syndicats de chef d'établissement et d'inspecteurs regrettent le décret Chatel...

Au ministère on met l'accent sur le fait que l'évaluation "sera objectivée" et lisible : il y aura une grille nationale qui encadrera l'évaluation. Et on met l'accent sur l'accompagnement des enseignants. "Les inspecteurs n'auront plus que 4 évaluation sur une carrière au lieu de 5 en moyenne aujourd'hui. Cela dégagera du temps pour qu'ils puissent mieux suivre les équipes d'établissement comme la nouvelle circulaire de décembre leur demande".

Selon le ministère, l'inspecteur pourra venir vous voir, en dehors des rendez-vous de carrière, pour aider, en visite totalement gratuite. Ce serait un vrai changement. Car plusieurs enquêtes montrent que les enseignants français ne font pas confiance à leur hiérarchie.

Ainsi une enquête réalisée en 2014, montrait que trois enseignants sur quatre (73%) pensent que leur hiérarchie ne comprend pas leurs contraintes professionnelles et 56% qu'elle ne les écoute pas. La situation est pire dans le premier degré : 83% des enseignants y ont peur des inspections (54% dans le second degré) et 79% se sentent incompris (58% dans le second degré). Les règles qui organisent le métier sont nettement refusées : deux enseignants sur trois sont en désaccord avec les règles d'avancement et de mutation. C'est confirmé par l'enquête Talis de l'OCDE : selon elle, les enseignants français sont ceux qui croient le moins que leur évaluation récompense les meilleurs. Ils sont aussi ceux qui pensent le plus que leur évaluation n'a qu'une utilité administrative.

Pourquoi une revalorisation aussi tardive ?

Pour autant l'effort budgétaire est conséquent. Il ne faudrait pas le sous-estimer. Pour la ministre, "revoir la construction de la carrière des enseignants pour mieux les accompagner tout au long de leur carrière et mieux valoriser leur engagement est un changement de paradigme important. Il faut remonter à Lionel Jospin pour retrouver un changement aussi important".

Elle assume la hiérarchisation. "On assume que l'on puisse clairement valoriser l'engagement comme l'enseignement prioritaire ou être directeur d'école", nous a-t-elle dit. "Il y aura demain plus d'intérêt à prendre des responsabilités ou à aller en éducation prioritaire". Le ministère attend 2 ou 3 fois plus de candidats aux postes des réseaux d'éducation prioritaire grâce à la possibilité d'améliorer nettement sa carrière.

Pourquoi proposer cette revalorisation si tard ? "Depuis le début du quinquennat nous n'avons pas chômé", nous répond-elle. "Le PPCR permet de faire aboutir une dynamique commencée quand on a fait la refonte des métiers en 2014". Son entourage rappelle les mesures prises avant le milliard du PPCR : 460 millions pour l'ISAE depuis V Peillon, 470 millions pour la revalorisation de l'indice, 130 millions de revalorisation des primes d'éducation prioritaire, les mesures prises pour les directeurs, la création des IMP. Pour lui, le PPCR clôt un quinquennat positif pour les enseignants. Problème : si les mesures de 2017 vont permettre de donner en moyenne 520 euros bruts par enseignant et CPE, la totalité du plan se termine en 2020.



Action et Démocratie avec la confédération des cadres pour le renouveau de l'enseignement Public. Oui, les enseignants sont des cadres