

Des annonces aux réalités

Un tintamarre médiatique a accompagné les annonces gouvernementales sur la «modernisation et la revalorisation des carrières enseignantes »

Comment le bas de la feuille de notre feuille de paie va-t-il évoluer vraiment, en 2017.... et jusqu'en 2020, si toutefois le gouvernement qui sera en place à ce moment-là maintient ces mesures. Ce premier dossier va vous permettre d'y voir plus clair.

Loin des revendications...

Les annonces sont loin de répondre à nos revendications : 8% d'augmentation de la valeur du point d'indice (pour le remettre au niveau de 2010) et 50 points supplémentaires pour tous maintenant.

Du fait notamment de l'absence de garanties sur l'augmentation du point d'indice -subordonnée aux indicateurs macroéconomiques et non à l'inflation, ce qui permet de maintenir le blocage-, de l'indigence des mesures sur les grilles et des contre-réformes statutaires prévues (fusion de corps, mutualisation etc.), FO ainsi que la CGT et Solidaires avaient refusé de signer le protocole PPCR (parcours professionnels carrières rémunérations).

Le gouvernement, après avoir claironné qu'il voulait un accord majoritaire, a décidé de passer en force.

100 euros d'augmentation pour tous par mois, de qui se moque-t-on ?

La ministre annonce 21 points d'indice supplémentaires en moyenne pour chacun (près de 100 euros). L'examen des projets de grille indiciaire montre que cette affirmation, si on se réfère au salaire net est inexacte : il faut retrancher des gains indiciaires annoncés, 9 points qui relèvent de la conversion des indemnités en points d'indice et la retenue pour pension va continuer d'augmenter pour passer à 11,1% en 2020. Et si le blocage du point d'indice perdure, que restera-t-il des maigres augmentations annoncées ?

Avec l'allongement des carrières, comment peut-on garantir que tous les personnels atteindront bien le dernier échelon de la hors-classe ?

Grade fonctionnel : « Dans un manège, il n'y en a qu'un qui attrape la queue du Mickey »

La ministre annonce également la création d'un 3^{ème} grade (« classe exceptionnelle »). Il serait réservé à 10% maximum du corps selon la valeur professionnelle ou l'exercice d'une fonction particulière. C'est une rupture : plus qu'une classe, c'est un grade fonctionnel qui est mis en place, créant ainsi une hiérarchie intermédiaire au sein des corps enseignants.

Réforme de l'évaluation : Chatel, le retour

La ministre annonce la suppression du système actuel de notation des enseignants pour lui substituer un système d'évaluation. Les notes chiffrées disparaissent. Que deviennent les barèmes ? Pour FO, c'est clair, nous refusons l'introduction de l'arbitraire généralisé dans

.../...

- augmentation immédiate du point d'indice et 50 points pour tous
- non à l'individualisation des traitements et des carrières :
défense de nos statuts et de nos missions

Tous en grève, tous à Paris le 14 juin !
Avec tous les salariés !

l'évolution et la gestion des carrières des enseignants. Nous refusons le retour des entretiens professionnels du décret Chatel, dont les personnels ont obtenu l'abrogation par la grève en 2012.

La « revalorisation PPCR » est une mystification : les progressions annoncées sont de fait autofinancées par les personnels, du fait des amputations faites ou à venir. Sans compter la volonté d'imposer l'individualisation, la généralisation de l'arbitraire comme moyen de contraindre tous les enseignants à rentrer dans le moule de la Refondation.

Il s'agit pour le ministre de passer au dernier volet de la Refondation : casser les garanties statutaires nationales pour tout individualiser. C'est la même logique que la loi Travail.

Jugez-vous mêmes.

A. Revalorisation indiciaire : le trompe l'oeil

« 21 points pour tous en moyenne » annonce la ministre. Regardons de plus près avec quelques exemples ce qu'il en est pour le bas du bulletin de paie, le même calcul pouvant être fait pour tous les échelons.

Le 7ème échelon

Le 7ème échelon des PE, certifiés, PLP, PEPS, CPE actuellement à l'indice majoré 495 passerait à l'indice majoré 508 en janvier 2017, à l'indice majoré 511 en janvier 2018, enfin à l'indice majoré 519 en janvier 2019. Au total cela représente une majoration de 24 points d'indice... dont il faut retirer 9 points correspondant à la conversion de l'indemnitaire en indiciaire, ce qui ne joue pas sur le bas de la feuille de paie.

L'augmentation réelle se chiffre simplement à 15 points d'indice majorés (environ 3%) ce qui se traduira sur le bulletin de paie par une hausse d'environ 70€ bruts par mois. Mais pour autant ce n'est pas ce qui apparaîtra sur le net!

Le traitement indiciaire brut au 7ème échelon depuis 2010 est de 2291,99 euros (il augmentera de 0,6% au 1er juillet 2016 et encore de 0,6% au 1er février 2017). A cet échelon le prélèvement pour pension civile s'élevait à 179,92 € en 2010 (7,85%), actuellement à 227,82€ (9,94%).

En 2020, le taux sera porté à 11,1% et le prélèvement sera environ de 270€ : sur 10 ans cela représente une perte d'environ 90 € sur le net.

Le salaire net est calculé retenue pour pension et cotisations sociales (CSG, CRDS, contribution solidarité...) et c'est de lui que dépend le bas du bulletin de paie.

Conclusion : avec les 15 points d'indice nets attribués d'ici 2019, le montant en bas du bulletin de paie passera juste au-dessus des 2000 euros pour un personnel exerçant en zone 3 d'indemnité de résidence (en incluant l'ISOE pour les enseignants du secondaire et ISAE pour les PE mais hors supplément familial). Pour les catégories qui perçoivent l'ISOE, cela les remet à peine au niveau de 2010.

Le 11ème échelon

Actuellement à l'indice majoré 658, il passerait à l'indice majoré 664 en janvier 2017, puis à l'indice majoré 669 en janvier 2018, enfin à l'indice majoré 673 en janvier 2019.

Au total cela représente une majoration de 15 points d'indice... dont il faut retirer 9 points correspondant à la conversion de l'indemnitaire en indiciaire.

L'augmentation réelle se chiffre simplement à 6 points d'indices majorés ce qui se traduira par une modeste hausse d'environ 28 € bruts par mois.

Au 11ème échelon, le prélèvement pour pension civile s'élevait à 239,17€ en 2010 (7,85%), actuellement à 302,85 € (9,94%). En 2020, il sera d'environ 350 € (11,1%) Sur dix ans cela représente une perte de traitement d'environ 110 € courants.

Conclusion : le montant en bas du bulletin de paie (sauf rattrapage de la valeur du point d'indice) sera d'environ 2580 euros en zone 3 (en incluant l'ISOE pour les enseignants du secondaire et l'ISAE pour les PE mais hors supplément familial), à peine plus qu'aujourd'hui, à comparer avec 2010 (2535 euros hors ISOE pour ceux qui la percevaient, soit 99 euros mensuels).

Et les débuts de carrière ?

Les collègues en début de carrière ne sont pas non plus épargnés. Le décret n°2010-1006 du 26 août 2010 portait le traitement d'un professeur certifié stagiaire à l'indice majoré 432, le décret n° 2013-768 du 23 août 2013 l'a ramené à l'indice majoré 349, la réforme PPCR ne lui donne droit qu'à l'indice majoré 390. Entre 2010 et 2020, le professeur débutant aura donc perdu 42 points d'indice majoré...

La revalorisation indiciaire annoncée par la ministre est autofinancée par les personnels par le blocage de la valeur du point d'indice depuis 2010, l'augmentation de la retenue pour pension... auxquels il faut ajouter l'allongement de la durée de carrière.

Depuis 2010 les prix ont augmenté de plus de 6% (indice INSEE) : les 1,2% accordés en deux fois (juillet 2016 et avril 2017) sous la pression sont loin de faire le compte!

B. Les enseignants français au top de l'OCDE ?

Lors de sa conférence de presse tenue le 31 mai 2016 la ministre a déclaré : «cette revalorisation va permettre de replacer la France au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE et même d'atteindre les meilleurs pays pour le traitement en fin de carrière», Les chiffres de l'OCDE apportent un cruel démenti à cette affirmation

Salaire statutaire des enseignants du primaire en début de carrière (2013) en euros

Luxembourg	67 129
Allemagne	42 281
Irlande	33 814
Pays Bas	32 468
Finlande	32 097
Belgique	30 803
Autriche	28 156
Espagne	27 841
France	24 195

(OCDE, Regard sur l'éducation 2015, les indicateurs de l'OCDE, p. 584)

Le ministère annonce une augmentation de l'ISAE de 800 € au 1^{er} septembre 2016 et une majoration de 41 points d'indice (en fait 32 car 9 correspondent à une conversion de l'indemnitaire en indiciaire) au 1^{er} janvier 2019 pour les professeurs des écoles soit au total une revalorisation de 2 599,43 € [800 + (32 x 56, 2323)]. Le nouveau traitement de **26 794,43 €** restera inférieur à celui des enseignants du primaire de la majorité des autres pays européens en 2013...

C. La carrière : allongée !

La classe normale

Actuellement l'avancement se fait selon trois rythmes, 50% au choix (sur une durée de 26 ans), 20% à l'ancienneté (sur une durée de 30 ans).

Avec la réforme PPCR un rythme unique est instauré (sur une durée de 26 ans) avec possibilité pour 30% des collègues de bénéficier de deux fois un an de réduction d'un an (soit une progression de carrière de 24 ans) en fonction de la nouvelle évaluation.

Ainsi, la réforme dégrade 30% des collègues (qui perdent 4 ans) et améliore 20% des professeurs (qui gagnent 4 ans). Le solde est donc négatif. En moyenne la carrière en classe normale est actuellement de 25 ans. Elle passera à 25,4 ans (chiffre ministériel)

Hors-classe : est-ce que vraiment tous les collègues atteindront le dernier échelon ?

Pour un collègue qui accédera à la hors classe après 2 ans dans le 9^{ème} échelon, il faudra 33 années pour atteindre le dernier échelon de la hors-classe. Pour ceux qui y accèderont à partir du 11^{ème} tout dépend du nombre d'années passées au 11^{ème} échelon : ce qui est sûr c'est qu'il aura mis de 24 à 26 ans pour arriver au 11^o et qu'il faudra encore jusqu'à 8,5 ans pour atteindre l'indice terminal (IM 821 soit 38 points de plus que l'indice terminal actuel).

Tous à l'indice terminal de la hors-classe ? Rien n'est donc moins sûr : tout dépend des taux de promotion fixés chaque année... et de l'âge auquel vous êtes entrés dans le métier.

D. Un grade fonctionnel pour les enseignants (GRAF) : le miroir aux alouettes!

Il est prévu de créer en 2017 un troisième grade, la classe exceptionnelle, permettant d'atteindre une grille de rémunération allant de l'indice majoré 695 à l'indice majoré 972 (hors échelle A) pour les PE, certifiés, PLP, PEPS, COP, CPE. La perspective est alléchante... à condition d'y arriver !

Il est annoncé qu'à 10 % de l'ensemble des effectifs des corps y accèderont mais aucun calendrier n'est donné.

Mais l'accès à ce grade sera réservé dans une très large mesure aux personnels qui accepteront d'exercer des missions autres qu'enseigner.

« La promotion en classe exceptionnelle se fera sur la base de :

- 80% des promotions au titre de l'exercice, pendant 8 ans au cours de leur carrière, de missions ou responsabilités identifiées

notamment dans le cadre des GT métiers (directeur d'école, CP, DDFPT, DCIO, formateur, exercice dans l'enseignement supérieur) ou d'exercice de leurs fonctions dans des conditions difficiles (éducation prioritaire) ;

- 20% des promotions au titre du parcours » (fiche ministérielle).

Ainsi, cette classe exceptionnelle ne vise pas à revaloriser les enseignants : elle vise à former une hiérarchie intermédiaire entre d'une part, les personnels de direction et d'inspection et d'autre part les professeurs réunis au sein d' « équipes pédagogiques. »

E. Evaluation : Chatel le retour !

La notation chiffrée, serait supprimée. Y seraient substitués 4 « rendez-vous de carrière »

Un premier rendez-vous après environ 7 ans de carrière, un deuxième aux alentours de 12-13 ans, un troisième à partir du 9^{ème} échelon de la classe normale (passage ou non à la hors-classe) et un quatrième pendant la hors-classe (possibilité d'accès à la classe exceptionnelle). Aujourd'hui les grilles nationales établissant des fourchettes de notes en fonction des corps et des échelons permettent de limiter la part de l'arbitraire. La possibilité de contester la notation administrative devant la commission administrative compétente apporte une garantie supplémentaire.

Et demain ? Selon le ministère (fiche de présentation) l'objectif : « Instaurer la confiance, développer un accompagnement de proximité des personnels enseignants et des équipes, expliciter le sens des réformes, participer à leur appropriation et contribuer ainsi à leur application au plus près des personnels et des élèves doivent constituer les lignes forces de la rénovation de l'évaluation professionnelle associée à la rénovation des carrières. »

Autrement dit, un instrument de pression supplémentaire pour appliquer des réformes dont les enseignants ne veulent pas : les rythmes scolaires ou la réforme des collèges.

Quant au contenu de l'évaluation « référentiel commun sur la base de critères simples, qui s'appuient à la fois sur les compétences professionnelles attendues des métiers du professorat et de l'éducation (arrêté du 1^{er} juillet 2013) et sur les activités conduites, les missions exercées ou les responsabilités prises par les enseignants ».

Faut-il comprendre que tout cela débouche sur des bonifications (jusqu'à 2 ans) et promotions attribuées sur décision de l'échelon de proximité (chef d'établissement et IEN), des entretiens et des critères arbitraires et individualisés (un vague « référentiel commun » est annoncé), sans recours possible en Commission Administrative Paritaire ?

« Les modalités de la participation de l'enseignant lui-même à la construction de ce bilan pourraient être étudiées. » Faudra-t-il que les enseignants fournissent un rapport d'activité et d'autoévaluation (déjà prévu par le système Chatel) ?

C'est un fait : le nouveau système annoncé ressemble beaucoup à celui mis en place par L. Chatel, que V. Peillon avait dû les abroger devant l'opposition partagée par toutes les organisations syndicales (sauf la CFDT).

Pour FO c'est clair : pas question !

Force Ouvrière participera aux groupes de travail mis en place par le ministère

La ministre a annoncé trois groupes de travail dont les conclusions seront annoncées fin juillet, sur les grilles, sur le 3^{ème} grade, sur l'évaluation. La FNEC FP-FO participera à tous ces groupes de travail pour y défendre les revendications des personnels et les informer au fur et à mesure.

Nos revendications

8% d'augmentation de la valeur du point d'indice

Attribution uniforme de 50 points pour tous