

Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable du 21 novembre 2011

Comme le prévoit la réglementation relative à la négociation préalable, la directrice générale des ressources humaines du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative a invité le Syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège (SNUipp) à prendre part à une réunion de négociation préalable au dépôt d'un préavis pour une grève envisagée le jeudi 15 décembre 2011.

La réunion s'est tenue au ministère de l'éducation nationale le lundi 21 novembre 2011, de 18h00 à 19h20.

Participant à la négociation :

- pour l'administration : Madame Mireille EMAER, sous-directrice des études de gestion prévisionnelle et statutaires (DGRH B1) ; Monsieur Bruno DUPONT, adjoint à la sous-directrice des études de gestion prévisionnelle et statutaires (DGRH B1) ; Monsieur Marc TEISSIER, chef du bureau des études statutaires et réglementaires (DGRH B1-3) ; Monsieur Guillaume DUMONT, chargé de mission auprès de la directrice générale des ressources humaines ; Cédric BENOIT, bureau des études statutaires et réglementaires (DGRH B1-3).

- pour le SNUipp : Madame Marianne BABY, secrétaire générale adjointe ; Madame Judith FOUILLARD, secrétaire générale adjointe.

Le ministère ouvre la réunion en rappelant le cadre législatif et réglementaire du processus de négociation préalable. La réunion se poursuit par des échanges sur les différents motifs pour lesquels le SNUipp entend déposer un préavis de grève :

1- La réforme de l'évaluation des enseignants

SNUipp : La réforme de l'évaluation des personnels enseignants telle qu'elle résulte des projets de décret et d'arrêté portés à la connaissance du SNUipp, appelle une série d'observations. De manière générale, le SNUipp conçoit que l'actuel dispositif de notation est injuste, inefficace pour impulser une dynamique professionnelle et trop fortement corrélé à la situation des personnels au début de leur carrière. Il se montre ouvert aux discussions, la réforme proposée n'étant toutefois pas de nature à susciter l'adhésion.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'avancement et la carrière des enseignants, le SNUipp tient à faire part de sa demande d'un avancement unique pour tous à la cadence la plus favorable, soit au grand choix. Le choix de retenir, dans le projet, la grille correspondant au rythme d'avancement à l'ancienneté est dès lors contesté.

Par suite, l'évaluation des personnels doit être déconnectée de l'avancement.

De ce point de vue, et s'agissant du projet de réforme, le pouvoir d'attribution de mois de réduction d'ancienneté conféré aux inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) est dénoncé dans la mesure où il est porteur de logiques managériales contreproductives susceptibles d'accroître l'individualisation et la concurrence entre les personnels alors que la réussite des élèves appelle au contraire, en raison d'une complexification du métier d'enseignant, le développement du travail collectif, avec l'appui de la hiérarchie et en particulier des IEN.

En outre, un tel dispositif implique au préalable la définition de critères précis et transparents qui ne figurent pas dans le projet d'arrêté.

Il convient d'ajouter que le rôle des commissions administratives paritaires (CAP) s'avère minoré et réduit à une instance de contestation.

L'organisation syndicale marque enfin son désaccord avec le projet de réforme en ce qu'elle est contributive à dégrader le pouvoir d'achat des personnels du fait du gel de toute promotion jusqu'en 2015. Des doutes sont par ailleurs émis par rapport aux contingents de mois qui semblent ne pas préserver la carrière actuelle des personnels.

Ministère : Il y a un constat largement partagé sur la nécessité de remplacer le système de notation actuel qui ne donne pas satisfaction. L'objectif de la réforme est d'accompagner l'ensemble des enseignants dans l'accomplissement de leurs missions qui ont beaucoup évolué et de prendre en compte la réalité de l'investissement de chacun. Dans cette optique, l'évaluation doit être conduite par

le supérieur hiérarchique direct, c'est-à-dire l'IEN dans le premier degré, qui est le plus à même d'apprécier les actions conduites par chacun dans un cadre collectif.

Par rapport aux propos liminaires, le ministère souhaite apporter les précisions suivantes :

- Un rythme d'avancement unique pour tous, qui plus est à la cadence la plus rapide, n'a jamais existé pour les corps enseignants. Dans un contexte marqué par l'allongement des carrières, un tel dispositif pourrait se révéler, en termes de perspectives de carrière, démotivant pour des personnels ayant rapidement atteint le sommet de leur grade ou de leur corps.

- Ensuite, la grille d'avancement à l'ancienneté figurant dans le projet de décret représente le déroulé d'une carrière d'un agent qui ne bénéficierait d'aucune réduction d'ancienneté, soit l'équivalent de la carrière d'un agent qui n'aurait jamais été promu au choix ou au grand choix.

Le projet de réforme introduit un mécanisme de réductions d'ancienneté défini de façon à préserver la carrière des enseignants par rapport à la situation actuelle selon trois rythmes d'avancement (20% à l'ancienneté ; 50% au choix ; 30% au grand choix).

- Ces réductions d'ancienneté sont attribuées au vu de l'appréciation de la valeur professionnelle. Elles ne sont nullement accordées par l'IEN. Elles le sont par l'autorité hiérarchique, en l'occurrence l'inspecteur d'académie directeur des services départementaux de l'éducation nationale, sur proposition de l'IEN, après avis de la CAP. Le double rôle des CAP est maintenu dans le cadre de la réforme, d'une part dans son rôle d'instance d'examen de requêtes portant sur les compte-rendus d'entretien professionnel et, d'autre part, dans son rôle d'instance de consultation lors de l'étude de l'avancement des enseignants. Il peut être ajouté que le projet de réforme prévoit la possibilité pour l'enseignant d'apposer s'il le souhaite ses observations sur le compte rendu d'évaluation, sans remettre en cause son droit de saisine ultérieure de la CAP.

- Enfin, les questions soulevées concernant la période transitoire entre l'ancien et le nouveau dispositif est pleinement légitime. Ce point fait l'objet d'une attention toute particulière de la part du ministère et le projet de décret, dans une version plus explicite que la version initiale portée à la connaissance du SNUipp, intègre des mesures transitoires consistant à maintenir en 2012-2013 et 2013-2014 l'actuel dispositif de notation et d'avancement parallèlement à la mise en œuvre progressive dès septembre 2012 du processus d'évaluation et plus particulièrement de la démarche d'autoévaluation par les enseignants.

La définition de critères pertinents et transparents est également un point auquel le ministère est particulièrement attentif.

La DGRH prend acte que le SNUIPP est ouvert aux discussions sur différents points de la réforme de l'appréciation professionnelle sur la base d'autres textes.

2- Le budget 2012 et les suppressions de postes (maternelle, RASED, conseillers pédagogiques)

SNUipp : L'organisation syndicale tient à exprimer son opposition au projet de loi de finances pour 2012 qui prévoit la suppression de 5700 emplois dans le premier degré, en insistant sur l'insoutenabilité de cette politique budgétaire, alors que les situations de surnombres ont été résorbés depuis 2011 et qu'une évolution à la hausse des effectifs des élèves est attendue pour la rentrée 2012. Ces suppressions d'emplois participent de la dégradation des conditions de travail des personnels et ont des conséquences au quotidien en termes de remplacement, de traitement de la difficulté scolaire ainsi que sur la taille des classes.

La situation en maternelle est particulièrement préoccupante dans un contexte de baisse du taux de scolarisation des enfants de moins de trois ans, d'effectifs par classe pouvant atteindre les 30 élèves, de remplacements aléatoires et de politique de formation continue insuffisante.

L'impact des mesures budgétaires sur les RASED, et plus largement sur la situation des personnels enseignants assurant des fonctions non enseignantes tel que celles de conseillers pédagogiques, est également un sujet de forte inquiétude.

L'organisation syndicale tient également à faire part des difficultés fortes en matière de remplacement, soulignant la situation particulièrement tendue dans certains départements confrontés dès la rentrée scolaire à une réelle pénurie de personnels remplaçants.

Ministère : Le budget de l'éducation représente le premier budget de l'Etat (61 milliards d'euros) et connaît en 2012 une hausse de 0,9% alors que d'autres budgets accusent une diminution.

Ce budget s'inscrit dans un contexte économiquement difficile et dans le cadre d'une politique interministérielle de maîtrise des dépenses publiques se traduisant par le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

S'agissant de la contribution du ministère à cet effort national, il importe toutefois de mentionner la diminution relative du nombre de suppressions d'emplois puisque ces dernières devraient s'élever à

14000 au lieu de 16000 dans le précédent budget et que les mesures prises sont sans commune mesure avec celles, particulièrement drastiques, prises dans d'autres pays européens.

La construction délicate du budget dans ce contexte ne peut être ignorée mais s'agissant du premier degré concerné à hauteur de 5700 suppressions d'ETP, il convient de préciser que ce chiffre n'inclut pas uniquement des emplois d'enseignants,

Il convient également de rappeler la priorité donnée au premier degré par l'engagement du Président de la République à ce que le solde des fermetures et des ouvertures de classes soit nul à la rentrée scolaire 2012.

Cette capacité à optimiser et à répartir équitablement les moyens tient à l'élaboration d'un budget au plus près des réalités démographiques et des spécificités locales, dans le cadre du schéma d'emplois et d'un dialogue de gestion constructif avec l'ensemble des académies.

Concernant la scolarisation des enfants âgés de deux ans, il est indiqué que cette dernière ne concerne pas systématiquement les enfants les plus défavorisés qui pourraient le plus tirer bénéfice d'une scolarisation précoce et que cette situation ne peut manquer d'interroger quant au meilleur moyen d'accueillir les élèves rencontrant des difficultés d'apprentissage.

S'agissant du remplacement, il est rappelé que le potentiel mobilisable (8%) permet globalement de couvrir les besoins (7%) au niveau national, même si l'existence de désajustements spatiaux et temporels entre la demande de suppléance et la disponibilité de la ressource enseignante ne peut être ignorée. Des distorsions ponctuelles peuvent notamment résulter d'une adéquation perfectible entre l'allocation de la ressource enseignante via le calibrage des concours, dont il convient de rappeler qu'il s'effectue en n-1, et une évolution démographique positive du nombre d'élèves intervenue postérieurement.

3- Les salaires

SNUipp : Le gel du point d'indice en 2011 et sa reconduction en 2012 aggrave la situation des personnels enseignants en termes de pouvoir d'achat.

Or, les données chiffrées comparatives établies par l'OCDE rendent compte de la situation dégradée en termes de rémunération des personnels enseignants en France par rapport aux autres pays.

Le SNUipp revendique une véritable politique en faveur du pouvoir d'achat des enseignants et en particulier l'accès pour tous à l'indice majoré terminal 783, alors que le taux de promotion à la hors classe demeure à 2%.

Ministère : la stabilité en 2012 du point d'indice a été confirmée par le Gouvernement. Cependant, la hausse du pouvoir d'achat ne se limite pas aux mesures générales et résulte également de mesures individuelles et catégorielles.

En la matière, des efforts importants ont été réalisés par le ministère en consacrant aux mesures catégorielles la moitié des économies budgétaires réalisées dans le cadre du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, soit 176 millions d'euros. Ainsi et conformément aux engagements pris dans le cadre du pacte de carrière, des mesures d'amélioration de la rémunération des enseignants en début de carrière sont en vigueur depuis la rentrée scolaire 2010, sous la forme de l'attribution d'une bonification d'ancienneté d'une année et de l'augmentation des indices des 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} échelons de la classe normale. Dans un contexte budgétaire particulièrement contraint, une augmentation de 10% de la rémunération des personnels enseignants en début de carrière est une mesure particulièrement importante. En outre, des mesures indemnitaires permettant, depuis 2007, aux enseignants de mieux voir reconnus leur investissement et leur engagement professionnel, qu'il s'agisse de l'instauration de la prime d'entrée dans le métier, de la revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale des directeurs d'école ou de l'indemnité au bénéfice des enseignants procédant aux évaluations en CE1 et CM2.

S'agissant des données publiées par l'OCDE relatives à la rémunération des personnels enseignants du premier degré, les éléments d'éclairage suivants peuvent être apportés.

Les données de l'OCDE rendent compte d'un salaire légèrement supérieur en fin de carrière. Si le rapport met en évidence, il est vrai, un niveau de salaire plus faible en début de carrière, il importe de noter que l'état des lieux dressé par l'OCDE s'arrête en 2009 et n'intègre donc pas les mesures d'augmentation de la rémunération des enseignants en début de carrière prises en 2010, consécutivement à la réforme du recrutement et de la formation des personnels enseignants, dans le cadre d'un budget pourtant contraint. En outre, tous les enseignants français bénéficient d'une garantie d'emploi et de déroulement de carrière prévus par le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers qui ne se retrouvent pas dans tous les pays de l'OCDE.

SNUipp : L'organisation syndicale prend note de ces indications mais tient toutefois à préciser que la situation des fins de carrière constatée par l'OCDE ne reflète pas la réalité compte tenu du fait que les enseignants ont du mal à atteindre l'indice terminal avant de partir à la retraite.

4- Les conditions de travail

SNUipp : L'organisation syndicale souhaite appeler l'attention sur les difficultés et souffrances professionnelles que connaissent les personnels enseignants dans l'exercice de leur métier. Dans un contexte de complexification du métier d'enseignant et face aux multiples réformes (évaluation des élèves, aide personnalisée, semaine de quatre jours....) qui traduisent une pression accrue de la hiérarchie et un hiatus avec l'institution, les personnels font état de leur mal être, de leur malaise. Certes, la situation économique est difficile mais la dégradation des conditions de travail n'est pas une vue de l'esprit, et la réforme de l'évaluation des enseignants renforce les inquiétudes.

Ministère : Il est pris acte de ces éléments.

A l'issue de la réunion de négociation préalable, le syndicat maintient son intention de déposer un préavis pour une grève envisagée le 15 décembre 2011.

La sous-directrice des études de gestion
prévisionnelle et statutaires

Mireille EMAER

SNUipp

Marianne BABY

Judith FOUILLARD