

Madame l'Inspectrice d'Académie,

À l'occasion de la rentrée, SUD éducation souhaite faire le point sur les annonces gouvernementales depuis cet été.

Dans le communiqué du 2 août, le ministère annonce « développer significativement les postes à profil ». Des exemples sont donnés : « professeur particulièrement expérimenté en REP+, conseiller principal d'éducation pour encadrer un projet d'internat ». Pour Sud Education cela entre dans la logique de passage d'un système de mutations réglées par un barème à une mobilité sur profil, avec un recrutement direct avec CV et lettre de motivation, comme dans l'enseignement privé. Par ailleurs les différentes communications gouvernementales confirment nos inquiétudes sur la suppression des commissions administratives paritaires avec une lourde conséquence : les mutations ne seront plus examinées en commission paritaire, au moyen d'un barème transparent et connu de tous les personnels. À la place, la recette est toute trouvée : la gestion par les « managers publics », et en particulier le recrutement direct par les chefs d'établissement.

La rémunération au mérite est un des volets du plan Cap 2022 pour l'ensemble de la fonction publique. Elle a commencé à être déclinée pour les enseignant-e-s avec l'annonce par le ministre Blanquer, de la prime de 3000 euros en REP+. Cette prime comprendra une part fixe de 1000 euros et une part modulable liée aux résultats des élèves. Cette obsession de rémunération au mérite entre en résonance avec celle du ministre pour l'évaluation. Les évaluations nationales de début CP, mi-CP, et début CE1 sont dès cette rentrée mises en place. Il est demandé aux collègues non plus de coder les résultats des élèves mais de saisir leurs réponses ! Plus inquiétant, ce même communiqué du 2 août annonce que « pour assurer une évaluation régulière et transparente des établissements scolaires, une instance d'évaluation sera créée par voie législative au 1er trimestre 2019 ». Quel meilleur moyen pour déterminer le « mérite » des enseignant-e-s que les notes de leurs élèves ?

Aussi Sud Education relève que cette rémunération au mérite va de pair avec un recul salarial pour les personnels de l'éducation. Le retour du gel du point d'indice et du jour de carence, déjà mis en oeuvre, s'accompagne de la seule promesse du recours accru aux heures supplémentaires, exonérées qui plus est des cotisations salariales. En période d'inflation, cela signifie tout simplement... une baisse du salaire réel.

L'ensemble de ces annonces reste très cohérent et... très inquiétant : il s'agit d'individualiser les carrières, de renforcer la concurrence entre personnels, de développer encore le management à l'école. Disons-le d'emblée : SUD éducation combat en bloc les évolutions imposées par le gouvernement. Notre slogan, « l'école n'est pas une entreprise », n'a jamais été autant d'actualité !