



Déclaration de la FSU Marne CTSD du 3 septembre 2019

Générosité ministérielle

Emporté par un ébouriffant élan de générosité, le ministre de l'Éducation nationale a annoncé le 28 août à l'antenne d'une chaîne d'infos en continu que les enseignantes et les enseignants verront leur salaire annuel augmenter de « 300 euros en moyenne » en 2020.

Une mesure prévue, mais pas mise en place par le précédent gouvernement, a-t-il précisé. Qu'en est-il exactement ?

Ces 300€ bruts annuels « en moyenne » correspondent à des engagements pluriannuels pris lors du précédent quinquennat dans le cadre des accords PPCR et amorcés en septembre 2017.

Les seules mesures prises par ce gouvernement concernant l'ensemble des enseignant-es ont été de différer d'une année cette dernière augmentation, prévue initialement pour 2019 et de geler le point d'indice.

Le ministre met donc en œuvre les engagements pris sous le quinquennat précédent et déjà inscrits au budget. Il ne s'agit donc pas d'une mesure nouvelle mais d'une petite entourloupe !

Précisons ensuite que cette augmentation est exprimée en brut. Concrètement, au 1er janvier 2020, le gain pour les enseignantes et les enseignants des écoles se situera entre 0 et 30 euros par mois en fonction de leur échelon. D'autant qu'à cette même date, l'augmentation de la cotisation retraite entraînera une ponction de 6 à 16 euros sur les feuilles de paye. Au final, une partie des PE verront donc leur salaire baisser.

Enfin, le gel du point d'indice depuis 2010 se traduit par une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 15%. Par ailleurs, l'Insee prévoit une inflation d'1,3% en 2020, ce qui annulera pour beaucoup cette faible revalorisation.

En clair, le salaire des enseignantes et des enseignants français restera toujours très loin derrière celui de leurs homologues des pays comparables. Il y a urgence à le revaloriser de façon conséquente.

« À l'Éducation nationale, nous sommes un peuple de colibris », a lancé Jean-Michel Blanquer lors de sa conférence de presse de rentrée le mardi 27 août. Sans doute estime-t-il dès lors que la revalorisation doit être proportionnée à la taille du volatile...

Baisse des effectifs : une impérieuse nécessité

La baisse des effectifs dans toutes les classes est l'un des leviers de la réussite scolaire et l'une des préoccupations majeures des enseignantes et enseignants des écoles. Le ministre lui-même l'a reconnu en dédoublant les classes de CP et CE1 en REP et REP+.

Le président de la République a annoncé vouloir poursuivre cette diminution de la taille des classes en affichant un objectif de dédoublement des effectifs en GS en EP dès la rentrée 2020 et un maximum de 24 élèves en GS, CP et CE1 hors éducation prioritaire dès 2022.

Pour que cette baisse n'entraîne pas une surcharge des autres classes, il est indispensable de créer des postes, car celle-ci ne peut pas s'effectuer à moyens constants. La mise en place des CP et CE1 en éducation prioritaire a impacté dans beaucoup de départements l'école rurale, la maternelle et les postes « plus de maîtres que de classes ». Dans la Marne, c'est essentiellement le dispositif « PDMQDC » qui en a fait les frais.

Le SNUipp-FSU exige un effort sur tous les territoires pour répondre aux besoins et garantir un maximum de 25 élèves par classe (20 en éducation prioritaire). C'est possible ! Si l'on avait distribué les postes consacrés aux dédoublements des classes de CP et CE1 à l'ensemble des classes de l'éducation prioritaire, aucune ne dépasserait les 20 élèves. Depuis une dizaine d'années, le nombre d'élèves par classe en France reste en moyenne de 23, une moyenne qui cache de grandes disparités, de nombreux effectifs dépassant largement les 25, allant jusqu'à trente dans certains endroits. Il est bien au-dessus de la moyenne OCDE fixée à 21 et de celle des pays bien classés aux évaluations Pisa, comme la Finlande qui compte 19 élèves en moyenne.

Scolarisation dès 3 ans : dérapage du ministre

La FSU 51 tient aussi à affirmer son profond désaccord avec les récents propos du ministre concernant l'abaissement de l'instruction obligatoire à 3 ans qui permettrait de lutter contre le fondamentalisme religieux qui aurait tendance à éloigner les filles de l'école, ce qui est statistiquement faux (étude annuelle de la DEPP). Le ministre s'est pris les pieds dans le tapis, mais le mal est fait. Il est vrai que Jean-Michel Blanquer peine à justifier sa mesure de scolarité obligatoire à 3 ans, mais la fin ne justifie cependant pas tous les moyens.

Evaluations de rentrée

La persistance d'un dispositif d'une année sur l'autre n'est pas gage de sagacité. La preuve avec le maintien, par un ministre sourd aux critiques, des évaluations CP et CE1.

Jugées chronophages, fastidieuses, anxiogènes, mal adaptées ou inutiles par les enseignantes et enseignants des écoles, comme le soulignait l'enquête du SNUipp-FSU réalisée l'an dernier. Ces tests ont montré que les élèves pouvaient progresser. Belle découverte ! En revanche, ils visent à encadrer les pratiques enseignantes et étriquent les apprentissages puisqu'ils n'évaluent que des compétences instrumentales et contrôlables.

Ce dispositif, même un peu amélioré suite aux remontées des enseignants, risque d'entraîner une pédagogie de bachotage, individualisante avec un étiquetage précoce des élèves. Associé à l'accumulation de guides et de réajustements des programmes, il renforce une logique de pilotage par les résultats. Les évaluations orientent l'enseignement vers une application de protocoles basés sur la répétition et des démarches frontales, excluant le sens.

Réforme des retraites

59,5 ans, c'était l'âge moyen de départ à la retraite des enseignant-es des écoles en 2017.

Cet âge est en constante augmentation en raison des réformes successives et notamment de l'allongement du nombre de trimestres requis pour un départ à taux plein et de l'instauration de la décote.

Tout en renonçant à une nouvelle réforme paramétrique qui aurait notamment introduit des pénalités supplémentaires pour un départ en retraite avant 64 ans, le gouvernement s'engage dans une réforme dite "systémique" (passer d'un système par répartition à un système par points) qui prendrait effet à partir de 2025 concernant les personnels nés en 1963 ou après (nés en 1968 pour les catégories actives, anciens instituteurs avec 15 ans de service actif, par exemple).

Dans le système actuel, le montant des pensions dépend des rémunérations perçues les 6 derniers mois pour les fonctionnaires et du nombre de trimestres validés. S'il a été dégradé par les réformes passées, ce système est viable et présente un certain nombre de garanties, notamment par la mise en œuvre d'une solidarité intergénérationnelle permettant de compenser des situations d'interruption ou de réduction de carrière, situations liées à la famille, à la maladie, au chômage et même au veuvage (pensions de réversion).

Dans le nouveau système, qui serait basé sur les cotisations transformées en points, c'est l'ensemble des rémunérations perçues pendant la carrière qui serait pris en compte dans le calcul du montant de la pension. Cela tirerait obligatoirement vers le bas le montant des pensions.

Les primes et les indemnités seraient prises en compte dans le calcul de la pension mais cela

pénaliserait les enseignant-es du 1^{er} degré qui ne perçoivent que très peu d'indemnités, 8% de la rémunération totale en moyenne, quand la moyenne perçue par les fonctionnaires est de 23%.

De plus, dans un système à points, il est impossible de connaître à l'avance le montant de la future pension car le taux de conversion du point ne sera connu qu'au moment du départ à la retraite.

Bref, de grandes inquiétudes en perspective à rajouter à celles engendrées par la Loi Fonction publique adoptée cet été, sur laquelle nous ne reviendrons pas dans cette déclaration mais qui aura de redoutables conséquences pour tous les fonctionnaires dès son application.