

Quelques éléments mis au débat pour comprendre les projets de réformes en cours. ou connaître d'où on vient pour savoir où on pourrait aller

Pour les enseignants, la période récente (passée et actuelle) est marquée par des débats ou des projets tout azimut sur l'ensemble des aspects de notre métier.

- La commission Pochard doit rendre un premier rapport en janvier censé mettre en perspective des propositions sur le métier d'enseignant.
- La question de nos salaires et de leur augmentation est toujours d'actualité. Les déclarations du ministre du budget sur « une garantie individuelle du maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires... prenant en compte l'ensemble des paramètres constituant leur rémunération » doivent être comprises comme une remise en cause totale du statut général de la Fonction Publique.
- Après la réforme de 2003, le code des pensions doit à nouveau être étudié en 2008.
- Les décrets De Robien avaient pour objectif de revoir profondément la définition du service des enseignants du second degré.

Tous ces éléments - salaire, carrière, service, pension - ne sont pas indépendants les uns des autres, mais forment un ensemble statutaire qui caractérise en partie notre métier. Dès qu'on touche à l'un d'eux, c'est tout l'ensemble qu'on déséquilibre et reconstruit.

Le gouvernement Fillon n'a pas l'apanage des attaques contre le métier d'enseignant, mais nous sommes confrontés à une accélération. Sa remise en cause s'est souvent faite par bout, par pan, avec une caractéristique essentielle : celle de passer sous silence les origines et le sens qui ont prévalu lors de la mise en place (par ailleurs progressive et étalée dans le temps) de l'ensemble des dispositions statutaires que nous connaissons aujourd'hui.

C'est ainsi qu'a été orchestrée, depuis plusieurs années, une campagne d'opinion sur les acquis ou sur la situation de privilégiés qui serait celle des fonctionnaires, et plus particulièrement celle des enseignants : ils font 18h quand les autres en font 35 ou 40 ; ils sont payés même pendant les vacances ; ils sont sûrs d'avoir un avancement ; leur « retraite » est un avantage exorbitant, ...

Ces absences, ces oublis, ces silences, ces mensonges ne sont pas le fruit du hasard, mais ont pour fonction de gommer le « calage social » qui a prévalu à l'origine de nos statuts, et l'équilibre général dont ils sont porteurs et qui leur donne tout leur sens.

Notre situation statutaire de fonctionnaire, d'enseignant, n'est donc pas née d'une quelconque philanthropie des politiques de l'époque, mais d'un double souci :

- mettre les enseignants dans une situation personnelle matérielle et morale qui leur permette d'être entièrement au service de l'intérêt général, c'est-à-dire de la réussite de tous les élèves
- de les placer dans l'ordre de la hiérarchie sociale des revenus et des conditions de travail.

Le bureau départemental du SNEP Gard a donc pris la décision de rassembler les éléments les plus significatifs de notre condition statutaire d'enseignant, et de les porter à la connaissance de la totalité des collègues du département. Les éléments contenus dans ce dossier ont pour objectif d'éclairer le contexte, de comprendre le sens des réformes qu'on voudrait nous imposer, d'alimenter le débat de conviction qui doit avoir lieu, d'organiser l'activité revendicative qu'il est indispensable de développer dans les semaines à venir.

1) Le service

Le service n'a jamais défini le volume total de travail de l'enseignant. La référence utilisée est celle du temps passé en présence d'élèves, reflétant ainsi par la voie statutaire que notre métier est un métier de conception. Le service d'un enseignant ne rend donc pas compte de sa charge totale de travail.

Ce qui en rend compte, c'est le positionnement de ce volume de service dans l'espace social de l'époque. En 1950, le législateur a considéré que définir le service hebdomadaire et annuel d'un enseignant à 18h par semaine sur une année scolaire de 36 semaines mettait à égalité les enseignants du second degré avec le reste du monde du travail, dont la charge totale de travail était de 40h par semaine sur 50 semaines (2 semaines de congés payés). L'équation sociale peut donc s'écrire de la sorte :

$18h \times 36 \text{ semaines (648h en présence d'élèves)} = 40h \times 50 \text{ (2000h travaillées effectives)}$

Le rapport est donc de 1 pour 3 (648 / 1960). Si on applique aujourd'hui le même rapport en le déclinant en sens inverse (35h X 47 semaines = 1645h, divisées par 3 = 548h, divisées par 36 = 15.25), cela donne un service de 15h hebdomadaires pour un certifié !

Or, aujourd'hui, le service réel d'un enseignant du second degré est plus proche de 20h de cours par semaine, auxquelles s'ajoutent toutes les sollicitations annexes.

Ce type d'approche permet de mesurer l'ampleur de la déqualification sociale qui touche notre métier.

2) Le salaire

Il est défini de la sorte : un nombre de points d'indice X valeur du point d'indice.

Cette valeur a perdu approximativement 20 % en un peu plus d'une vingtaine d'années (soit pratiquement 1 % par an !) depuis la désindexation de sa valeur par rapport au coût de la vie (1984)

C'est la valeur du point d'indice, et elle seule, qui permet d'apprécier l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Par exemple, au début des années 80, un prof au 1er échelon gagnait 1.8 fois le Smic. Aujourd'hui, le même gagne 1.3 fois le Smic. Cela correspond à la perte de deux échelons sur le reste de la carrière (un prof au 9ème échelon en 2007 gagne ce que gagnait un prof au 7ème échelon en 1980 en valeur constante). Ou bien, la remise à niveau du 1er échelon amènerait le premier salaire à 1800 euros (contre 1300 actuellement).

Dès l'origine, le salaire est attaché à la définition du service tel que nous l'avons évoqué précédemment. Il inclut donc par définition les vacances scolaires. Le reproche ou la contestation de notre rémunération pendant le temps de grandes-vacances est donc une profonde absurdité, qui passe sous silence l'articulation service/salaire.

3) La carrière

Caractéristique originale de la Fonction Publique d'Etat française, elle intègre la notion de rémunération TOTALE sur l'ensemble du temps pendant lequel le fonctionnaire est au service de la nation.

Le choix de départ fait par le législateur a été de répartir la rémunération sur l'ensemble des années travaillées par une augmentation graduelle, régulière, du nombre de points d'indice de chaque fonctionnaire : c'est le système des échelons (11) donnant lieu à plusieurs rythmes d'avancement (ancienneté, choix, grand choix) plus ou moins rapide.

Ce système, connu de tous au moment de l'entrée dans le métier, correspond au double souci :

- de reconnaître et de valoriser l'expérience acquise. C'est pour cela que la rémunération la plus forte est atteinte dans la dernière période d'activité. Cette « règle sociale » est spécifique à la fonction publique.
- De valoriser, au cours de la période d'activité, la manière de servir par un rythme différencié de passage d'un échelon à un échelon supérieur, avec des effets importants sur la rémunération (une carrière effectuée au grand choix permet d'atteindre le 11ème échelon en 20 ans, à l'ancienneté en 30 ans, l'incidence financière entre ces deux extrêmes étant évaluée à 110 000 euros).

Le principe de la carrière (en 30 ans maximum pour les enseignants) a été bâti sur le principe que tout fonctionnaire pouvait atteindre le dernier échelon. Jusqu'en 2004, ce principe a été maintenu avec la hors classe, bien qu'elle ne soit pas intégrée à l'avancement classique. Mais avec la modification des barèmes d'accès à la hors classe, il a été remis en cause pour un certain nombre de collègues.

Certes, les éléments de carrière ont une incidence sur la rémunération du fonctionnaire puisque celle-ci augmente régulièrement. Mais les intégrer à l'augmentation du pouvoir d'achat comme le font les ministres successifs (Dutreil, Woerth) relève de la plus pure malhonnêteté intellectuelle, parce que cela revient à remettre en cause, en la diminuant, la masse salariale totale que le fonctionnaire doit toucher sur la totalité de la durée de son activité.

4) La pension

Lorsqu'ils ont achevé leur période d'activité, les fonctionnaires ne touchent pas une retraite mais une pension, c'est-à-dire un salaire différé.

Le principe d'un étalement de la rémunération sur toute l'année (cf. service + salaire), sur toute la période d'activité (cf. la carrière), a été étendue à toute la vie à partir de l'instant où le fonctionnaire est recruté et titularisé.

D'où vient ce choix du législateur au moment où il a fondé statutairement la Fonction Publique en 1946 ?

- de la volonté de faire de la période post activité professionnelle, une période de vie qui ne soit pas celle de la pauvreté, ni de la dépendance vis-à-vis de ses propres enfants
- de la volonté de soulager ou d'éviter au fonctionnaire, le souci de cette phase de vie, afin qu'il puisse se consacrer pleinement à son activité professionnelle au service de l'intérêt général
- mais aussi de la volonté politique que l'Etat employeur donne l'exemple au moment où la Nation venait de faire le choix du régime général de solidarité de retraite par répartition.

Mais l'Etat n'a pas créé une caisse de retraite pour ses fonctionnaires. Il a effectué le choix de budgétiser les pensions. Cela a eu pour lui l'énorme avantage budgétaire de ne pas immobiliser les parts de cotisations patronales et des salariés qu'impose la création d'une caisse de retraite. Ces sommes apparaissent certes sur la feuille de paye de chacun, mais ne relèvent que d'un jeu d'écriture. Ainsi la budgétisation des pensions a eu pour énorme avantage d'éviter à l'Etat de mettre de côté ces cotisations, depuis 1946. Prétendre aujourd'hui que les pensions pèsent abusivement sur le budget de l'Etat, sans rappeler l'origine de leur budgétisation, relève également de la plus grande malhonnêteté intellectuelle et historique, et ne vise qu'à manipuler abusivement l'opinion publique.

5) Les heures supplémentaires : un cheval de Troie pour exploser les statuts

Une spirale infernale

Approximativement, une HSA permet d'augmenter son salaire de 3% (en valeur moyenne). Cet apport peut donc compenser une perte de la valeur du point d'indice cumulée sur 3 ans (perte moyenne d'1 % par an). Ainsi, pour maintenir le pouvoir d'achat par le biais des heures supplémentaires (c'est ce qui nous proposé dans le cadre du « travailler plus pour gagner plus »), il faudra effectuer une heure supplémentaire de plus tous les 3 ans ! C'est à cette situation que chacun est confronté, y compris les collègues qui acceptent aujourd'hui d'en prendre : cette année une, dans trois ans deux, dans six ans trois, ... bonjour la fin de carrière à ce rythme fou !

Une dévalorisation financière de notre travail

C'est bien une arnaque financière que représente, pour un prof, les heures supplémentaires, compte tenu du taux auxquelles elles sont payées : dès le 3ème échelon, et ça ne fait qu'empirer dans les échelons supérieurs, l'HSA est sous payée par rapport à une heure comprise dans le service (jusqu'à 50 % en fin de carrière). La comparaison avec les règles du privé dont on nous vante par ailleurs les immenses qualités, est encore plus cruelle pour notre employeur : l'application de la majoration de 25 % dès la première heure conduirait à majorer la rémunération de l'heure supplémentaire de 40 à 140 % !

échelon	Heure de service	HSA normale	1 ^{ère} HSA	HSE	HSE remplacement	Comparatif HS du privé
3ème	29.85€	26.34€	31.61€	30.29€	32.93€	37.31€
8ème	40.13€	26.34€	31.61€	30.29€	32.93€	50.16€
6èmeHC	50.00€	28.99€	34.77€	33.22€	36.22€	70.00€

Une dévalorisation sociale de notre travail

La démonstration faite précédemment sur le service montre que l'augmentation de la charge de travail des enseignants correspondant à la prise d'HSA contribue à modifier considérablement le statut social de l'enseignant par le double mécanisme d'augmentation de la charge de travail et de dévalorisation de la rémunération relative.

6) Corpo/Péda = même combat

C'est donc à la lumière de ces éléments qui sont constitutifs de notre métier qu'il convient d'analyser et d'apprécier les propositions concernant sa redéfinition. Citons pêle-mêle quelques unes des agressions récemment vécues : remplacements et décrets De Robien, déclarations sur les 35h des enseignants (S.Royal), un prof payé 4000€ ou 5000€ par mois (Copé, Santini).

Ces éléments, apparemment très « corpo », sont à mettre en relation avec les aspects « péda » de notre métier : la dévalorisation financière et sociale que révèlent l'augmentation de la charge de travail et simultanément la perte de pouvoir d'achat, traduit en réalité une approche politique du métier d'enseignant plutôt en terme d'application qu'en terme de conception. C'est au fond ce que contient et génère le socle commun et ses branches collatérales que sont la note de vie scolaire et le livret de compétences.

C'est à cela qu'il nous faut résister et auquel il nous faut opposer des contre propositions. Parce que l'enjeu est finalement simple : l'ambition d'une réussite pour tous ou l'acceptation des inégalités sociales face à l'appropriation du savoir.