

Comité technique paritaire ministériel du 1er octobre 2009

Discours - Luc Chatel 01/10/2009

Luc Chatel a proposé aux enseignants un nouveau "pacte de carrière" lors du comité technique paritaire ministériel du 1er octobre 2009. Le ministre de l'Éducation nationale, porte-parole du Gouvernement a expliqué qu'il est nécessaire de dynamiser les ressources humaines et de faire évoluer les rémunérations. "Mieux accompagner les enseignants et l'ensemble des personnels dans leur trajectoire professionnelle" et faire en sorte que la reconnaissance envers eux ne soit pas "seulement symbolique" sont des priorités.

<http://www.education.gouv.fr/cid49103/comite-technique-paritaire-ministeriel-du-1er-octobre-2009.html>

Mesdames et messieurs,

C'est avec un réel plaisir que j'ouvre ce comité technique paritaire ministériel.

Je vais vous faire une confidence. Lorsque j'ai émis l'idée de venir à votre rencontre, certains m'ont dit qu'il était peu habituel que le ministre participe à cette instance. Une instance où est pourtant représenté pratiquement l'ensemble des formations syndicales !

Mais pour moi, venir parmi vous aujourd'hui s'impose comme une évidence. Parce que je crois profondément aux vertus du dialogue entre partenaires sociaux. Vous le savez, dès mon entrée en fonction, j'ai eu à cœur de vous rencontrer. J'ai consulté, j'ai échangé, dans un climat de confiance et d'écoute mutuelle. Depuis mon entrée en fonction j'ai eu plus de trente audiences et rendez-vous avec les différentes organisations syndicales. Pendant l'été et depuis la rentrée, je suis aussi allé constamment sur le terrain, dans les écoles, dans les établissements, dans les services des rectorats. À la rencontre des professeurs, des personnels administratifs, des personnels d'encadrement. Car le dialogue social, ce n'est pas seulement au niveau de l'administration centrale qu'il doit exister, mais à tous les échelons des services déconcentrés, dans les rectorats comme dans les inspections académiques.

De ces rencontres, de ces échanges, de ces déplacements, j'ai retiré une conviction forte : le ministère de l'Éducation nationale, c'est d'abord et surtout le ministère de l'humain.

La grande force de ce ministère, sa première ressource, sa plus grande richesse, c'est sa formidable ressource humaine.

Ce sont toutes ces femmes, tous ces hommes, par passion, par vocation, qui ont choisi de consacrer leur vie à la transmission des savoirs, à l'instruction des enfants que la Nation nous confie, à leur éducation et, au bout du compte, à leur accomplissement.

Ces femmes, ces hommes qui chaque jour ouvrent les portes de la connaissance à tous les enfants de notre pays. D'où qu'ils viennent, où qu'ils résident. Vous le savez, l'Éducation nationale, c'est 55 000 écoles, 7 000 collèges et plus de 4 000 lycées. Bref, l'école est le premier service public de proximité. Je dirais même que c'est le service public par excellence. Ce bien public, nous l'avons en partage, nous l'avons en héritage !

En ces temps de crise, l'école républicaine reste la meilleure arme pour préparer le rebond, l'avenir de nos enfants, de tous nos enfants. Plus que jamais, l'école doit être un réducteur d'inégalités, un vecteur de promotion sociale, le lieu où s'expriment les talents et les mérites. Cette école qui transmet à chacun une culture commune fondée sur les valeurs de progrès, de liberté et de responsabilité. L'école incarne le cœur de notre pacte républicain.

Au cœur de cette école républicaine, à laquelle je suis, comme vous, si profondément attaché, il y a d'abord la figure du professeur.

Ce professeur qui tisse ce lien intime et singulier avec chacun de ses élèves.

Ce « hussard noir » qui donne confiance, permet de s'élever, de surmonter les hasards de la naissance.

Oui, je crois sincèrement qu'être professeur, c'est plus que jamais, exercer le métier le plus beau du monde. Parfois le plus difficile aussi.

Depuis que je suis à ce poste, je suis frappé par leur compétence et leur dévouement. Mais, disons-le, je suis aussi frappé par leur isolement.

Isolement face à une société qui a, hélas, développé une vision trop consumériste de l'école, qui demande au professeur de porter tous ses maux, de corriger toutes ses dérives.

- Au professeur, on demande d'instruire et d'éduquer, quoi de plus normal ?
- Au même professeur, on demande d'élever toujours plus son niveau de qualification, c'est légitime et c'est le cœur de son métier, mais c'est aussi un effort particulier que la Nation requiert de sa part.
- Du même professeur, toujours dévoué à ses élèves, on attend désormais qu'il puisse panser certaines des plaies, sociales, familiales, affectives qui peuvent frapper les enfants dont il a la charge.
- Travailler dans des environnements plus difficiles, dans des conditions de sécurité parfois dégradées, faire face à l'inquiétude des familles, c'est à cela aussi que les professeurs sont confrontés chaque jour.

Quelles réponses pouvons-nous donc apporter à tous les changements auxquels nos personnels sont confrontés ? L'amélioration de la condition matérielle d'exercice du métier, c'est certain. La juste rémunération des talents et des engagements individuels ou collectifs est, à mes yeux, tout aussi nécessaire. Cette rémunération doit également témoigner de la reconnaissance de l'État pour ses agents.

Mais ce n'est pas suffisant, ce n'est plus suffisant.

Il faut aller plus loin et plus profondément dans ce chantier que l'on appelle parfois, de manière un peu trop réductrice « la revalorisation ». Comme si la reconnaissance d'une carrière et de l'engagement d'une vie pouvait se réduire à une accumulation de majorations plus ou moins cohérentes, plus ou moins satisfaisantes.

Le métier d'enseignant est un tout, et il doit être traité comme tel, dans sa chronologie, comme dans sa cohérence qualitative, dans ses continuités comme dans ses ruptures, dans ses règles collectives comme dans la prise en compte des talents individuels.

C'est pour tenir compte des mutations du métier d'enseignant, et plus encore pour offrir à tous des perspectives nouvelles, que je veux aujourd'hui vous proposer un **nouveau « pacte de carrière »**.

Que sera ce pacte de carrière ? Un pacte c'est d'abord un ensemble d'engagements réciproques fondé sur la confiance.

D'un côté, notre système éducatif fait émerger de nouveaux besoins pour les élèves comme pour les professeurs. Ces évolutions supposent d'adapter les missions des enseignants, chaque fois que nécessaire. Il faudra aussi définir de nouvelles missions, clairement identifiées et ouvrant droit à des rémunérations spécifiques.

De l'autre, l'État doit s'engager à garantir :

- Une meilleure formation des enseignants, initiale comme continue
- Un meilleur accompagnement des enseignants tout au long de leur vie professionnelle
- Un métier mieux considéré et donc mieux rémunéré
- Des possibilités plus larges et réelles de mobilité et d'évolution de parcours. Des modalités d'évaluation renouvées, fondées sur des critères objectifs, transparents, connus de tous.

Cette belle idée n'aura de sens, de force et de réalité, que si nous sommes capables de la bâtir

ensemble. C'est ce à quoi je vous invite à présent.

Dynamiser les ressources humaines

Mettre en place une gestion des ressources humaines plus dynamique, plus personnalisée, plus attentive aux besoins et aux aspirations de chacun, c'est d'abord rompre l'isolement que j'évoquais à l'instant. Oui mesdames et messieurs, l'institution doit mieux accompagner les enseignants et l'ensemble des personnels dans leur trajectoire professionnelle. Parce que leurs situations sont plurielles à l'image des écoles et établissements de notre pays :

- il y a le jeune professeur qui débute sa carrière dans une zone d'éducation prioritaire, souvent loin de ses attaches familiales et affectives ;
- il y a le maître chevronné qui exerce dans une école rurale à classe unique ;
- il y a le professeur d'un grand lycée parisien dont les élèves se destinent aux classes préparatoires.

Parce que les situations sont plurielles, nos réponses doivent être adaptées au cas par cas, davantage personnalisées. À nous de faire preuve d'audace, d'imagination, d'innovation dans notre gestion des ressources humaines. À nous d'offrir à chaque enseignant la carrière qu'il mérite et à laquelle il a droit.

Bien sûr, nous continuerons à remplir nos obligations statutaires, parce que le cadre statutaire est une garantie offerte à tous les fonctionnaires. Ils y sont d'ailleurs légitimement attachés car il sécurise leur avenir. Mais le cadre statutaire ne saurait être l'alpha et l'oméga de toute politique de gestion des ressources humaines.

Aujourd'hui, les parcours professionnels ne doivent plus être figés pour ceux qui souhaitent évoluer. Nous devons aider nos professeurs lorsqu'ils prennent plus de responsabilités, plus d'initiatives, que ce soit financièrement ou en termes de déroulement de carrière. Vous le voyez, une vraie politique de gestion des ressources humaines, cela va bien au-delà des seules questions statutaires ou de revalorisation financière des personnels !

Je voudrais, pour illustrer mon propos, prendre un exemple. Il peut paraître anecdotique mais il est symbolique et je sais que vous y êtes légitimement attachés : la médecine du travail. Est-ce normal qu'un agent du ministère de l'Éducation nationale puisse pratiquement arriver à la retraite sans autre visite médicale que celle passée lors de son recrutement. La réponse est non, naturellement. Et pourtant c'est ce qui se passe pour beaucoup. Eh bien je le dis, nous devons nous donner les moyens de mettre un terme à cette situation.

Une politique de gestion des ressources humaines repose d'abord sur la formation initiale.

Mais, je veux également relancer le chantier de la formation tout au long de la vie. Le droit individuel à la formation (DIF), tel qu'il est prévu pour tous les agents de la fonction publique, doit aussi être proposé à l'ensemble de nos personnels. Pour qu'ils puissent s'adapter aux évolutions de leurs missions ; pour qu'ils puissent s'engager dans une seconde carrière. Par le passé, on a pu à juste titre nous reprocher de mettre en place des réformes importantes, sans les accompagner d'un effort de formation en direction des personnels appelés à les mettre en œuvre. De même, on a pu regretter que nous n'accompagnions pas suffisamment les enseignants qui, pour des raisons légitimes, souhaitent se réorienter professionnellement. Cela ne doit plus se produire : c'est la vocation du DIF que je souhaite mettre en œuvre dans ce ministère, je le rappelle, premier employeur de l'État. Dès 2010, une enveloppe permettra de lancer cette dynamique nouvelle : des professeurs qui développent un projet professionnel, qui se forment à cette fin en dehors de leur temps de travail, et qui perçoivent à ce titre une indemnité.

Pour mener à bien cette refonte de notre politique de ressources humaines, vous pouvez compter sur moi. Vous pouvez aussi compter sur Josette Théophile, notre nouvelle directrice générale des ressources humaines. Madame Théophile est une femme de dialogue, dont l'expérience et la

compétence ont été unanimement saluées tout au long de sa carrière. Elle a notamment été directrice des ressources humaines de la RATP, et vous savez que c'est une entreprise où la culture du dialogue social est actuellement très présente. Après avoir exercé des fonctions dans le domaine de la formation et des ressources humaines, elle a intégré la RATP en 1990. Elle y a successivement occupé les fonctions de directrice du département «Potentiel humain et formation » puis de directrice des ressources humaines, avant de devenir directrice générale adjointe en charge de l'innovation sociale. Pour accompagner et incarner notre nouvelle vision des relations sociales, nous aurons une personne qui a su mettre en place une politique de ressources humaines dans un service public dont, il faut bien le reconnaître, ce n'était pas l'atout principal.

Je suis donc certain que tous ensemble nous saurons travailler dans un climat de confiance, propice aux grandes avancées sociales que j'appelle de mes vœux.

Faire évoluer les rémunérations

Depuis deux ans, en matière de rémunération, le ministère de l'Éducation nationale, premier employeur de l'État, n'est pas resté les bras croisés. Je voudrais citer notamment, et cette liste n'est pas exhaustive :

- la création d'une prime d'installation de 1 500 euros pour tous les enseignants néo-titulaires,
- le prêt à taux zéro, pour favoriser l'accès à la propriété des enseignants : 5 millions d'euros sont provisionnés au budget 2010,
- la possibilité de faire des heures supplémentaires en partie défiscalisées,
- la prime spéciale de 500 euros pour les enseignants qui effectuent dans l'enseignement secondaire un service supplémentaire d'au moins 3 H.S.A.,
- la prime spéciale de 400 euros pour les enseignants qui ont fait passer les évaluations des élèves de C.E.1 et C.M.2,
- l'augmentation de la rémunération pour la correction des copies du baccalauréat, faut-il le rappeler ? de 1,36 euro à 5 euros par copie,
- la poursuite du plan d'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles,
- la revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale des directeurs d'école,
- les mesures en faveur des personnels de direction, d'inspection et d'encadrement,
- la revalorisation de l'indemnité de professeur principal en lycée professionnel,
- les mesures en faveur des personnels administratifs et sociaux pour un montant global de 11,12 millions d'euros.

Pour autant, je pense que nous avons encore beaucoup à faire, car je crois comme mon collègue Éric Woerth, que les enseignants ne sont pas suffisamment payés en début et en milieu de carrière. Vous connaissez comme moi les chiffres de l'O.C.D.E. : ils sont sans appel.

Je vous le dis sans détours, parce que je le pense sincèrement : cette situation est injuste, injustifiée, injustifiable.

Surtout à l'heure où l'éducation doit être le tremplin vers l'après-crise.

Surtout à l'heure où nous avons l'ambition d'élever le niveau de qualification des enseignants que nous recrutons.

La revalorisation, c'est pour moi une exigence, un impératif. C'est d'ailleurs l'un des engagements forts du Président de la République : l'ensemble des fonctionnaires doit percevoir le bénéfice des efforts qui leur sont demandés. C'est une question d'équité. Tous nos personnels participent à la modernisation du service public de l'Éducation nationale. Il est bien naturel que la Nation leur témoigne en retour sa reconnaissance. Et cette reconnaissance ne doit pas être seulement symbolique !

Car nous le savons tous, le regard posé sur un métier, quel qu'il soit, dépend aussi de sa rémunération. Comment peut-on accepter qu'un jeune professeur, recruté aujourd'hui après quatre

années d'études, et demain cinq, et un concours difficile, ne gagne qu'1,3 SMIC net ? Est-ce bien la juste reconnaissance de leurs efforts, de leurs talents, des attentes et espoirs que toute la société place en eux ?

Une Nation qui croit en son avenir, c'est une Nation qui croit en l'éducation de ses enfants, c'est une Nation qui rémunère ses enseignants à leur juste valeur. Voilà pourquoi en revalorisant la carrière des personnels, notamment enseignants, l'État envoie à toute la société un message sans ambiguïté : si nous voulons des professeurs respectés, et pas seulement par les élèves, nous devons avoir des professeurs mieux payés.

Premier chantier : les débuts de carrière

La réforme des concours de recrutement d'enseignants nous offre une occasion unique. Elle implique un effort supplémentaire pour tous les étudiants qui se destinent au métier de professeur. Plus qualifiés, mieux formés, ils doivent être mieux rémunérés. L'augmentation des rémunérations est la contrepartie légitime d'un recrutement effectué désormais au niveau du master. Elle touchera 100 % des nouveaux recrutés.

Deuxième chantier : le rattrapage

Il serait paradoxal que le professeur qui a un CAPES de sciences physiques et cinq ans d'ancienneté se retrouve moins payé que son jeune collègue fraîchement recruté. Ce serait injuste et incompréhensible, voilà pourquoi nous devons éviter toute forme d'inversion de carrière ! Les premiers échelons doivent donc faire l'objet d'un repositionnement équitable.

Troisième chantier : les nouvelles missions

L'accompagnement éducatif mis en place dans tous les collèges et les écoles de l'éducation prioritaire a conduit à des rémunérations supplémentaires. Demain, la réforme des lycées sera l'occasion de proposer de nouvelles missions aux enseignants qui souhaiteront s'engager davantage. Sans développer ce sujet qui donnera lieu à des discussions dans les semaines à venir, il est clair que des besoins nouveaux s'expriment aujourd'hui en faveur d'une orientation mieux préparée. En faveur d'un renouvellement des approches pédagogiques et d'un meilleur accompagnement, par exemple grâce au tutorat.

Quatrième chantier : l'avancement de grade

Nous devons faire évoluer les critères d'avancement en assurant un meilleur équilibre entre le mérite et l'ancienneté. Dans cet esprit, je souhaite que soit mis en place un nouveau grade accessible à ceux dont l'engagement et l'investissement auront été particulièrement importants. Les critères devront être clairement exprimés, et dans toute la mesure du possible par écrit, afin que tout enseignant sache précisément quels sont les critères de promotion. Car introduire dans la rémunération ou dans les carrières des éléments directement liés au mérite ne peut avoir de sens, être compris et accepté par tous, que s'il y a la plus grande transparence !

L'évolution des rémunérations concernera d'abord les enseignants. Mais elle s'adressera aussi aux autres catégories de personnels de l'Éducation nationale.

Ainsi, à titre d'exemple, je peux d'ores et déjà vous annoncer que le ministère de l'Éducation nationale est prêt à s'engager pleinement dans la mise en œuvre du projet de rénovation des grilles de la catégorie B des personnels administratifs, techniques et sociaux, dès que le décret cadre sera entré en vigueur. Je souhaite que les personnels bénéficient dès 2010 des avantages qu'ils pourraient en retirer.

Conclusion

Vous l'aurez compris, mesdames et messieurs, ce n'est pas d'une énième réforme dont je vous parle. C'est d'une ambition renouvelée, d'un nouveau pacte de carrière. À l'heure de la crise, connaissez-vous beaucoup d'employeurs qui proposent une augmentation de rémunération à leurs personnels nouvellement recrutés. Une augmentation qui, dans mon esprit, ne saurait être inférieure à 100 euros par mois.

Améliorer la condition des enseignants n'a de sens que si cela s'adresse à un nombre significatif d'enseignants, ce qui ne saurait se limiter en toute hypothèse à 40 000 d'entre eux !

Mais pour avancer, il nous faut d'abord nous parler. Ensemble, nous devons refonder le dialogue social dans l'Éducation nationale. Au niveau central, comme aux échelons déconcentrés.

Refonder le dialogue social, ce n'est pas une formule creuse, ce n'est pas un slogan. C'est un engagement et une conviction. Pour lancer ce nouveau dialogue social à l'Éducation nationale, il nous faut d'abord une méthode. La décision doit être le fruit de l'échange, elle doit en sortir mûrie. Elle ne doit surprendre personne et être comprise par l'ensemble des partenaires, même si tous ne la partagent pas.

Entre nous, le dialogue doit être constant et sans tabou. Tous les sujets doivent être abordés, à commencer par celui des rémunérations que je mets sur la table, dès aujourd'hui.

En conséquence, des réunions bilatérales et multilatérales vont se tenir dans les prochains jours, afin de parvenir à des propositions concrètes dans les meilleurs délais.

Je veux qu'avant la fin janvier 2010, les conditions de la revalorisation aient été arrêtées avec les partenaires sociaux afin qu'elle puisse être concrètement mise en œuvre à la rentrée 2010.

J'y veillerai personnellement !

Je vous remercie de votre attention !