

Le salaire au mérite et le « bon fonctionnaire »

Le projet AP 2022 est un brûlot anti-statut, qui transpose au service public (SP) la gestion managériale des entreprises.

Sous-entendant que le SP ne remplit pas son rôle auprès de la population, le gouvernement remet en cause l'égalité de traitement des citoyens pour « passer du même service pour tous à un service public plus équitable ».

Pour atteindre ses objectifs (30 milliards d'économie pour 2022 !), sans concertation, il propose une forme de salaire au mérite censé pallier le manque de reconnaissance salariale et professionnelle dans l'EN. Pour un enseignant (ou un CPE ou un AED...), le statut est exigeant par les missions qu'il impose, et protecteur face à la hiérarchie qui ne peut exiger des ordres contraires à celles-ci. Un enseignant qui respecte ses missions est de fait un enseignant méritant. Par conséquent, la question de la reconnaissance de l'investissement personnel nécessite d'aller au-delà du « je travaille plus ou mieux que l'autre ».

Performance, concurrence...

Qu'est-ce qu'un bon enseignant ? Celui qui transmet des savoirs, celui qui donne envie d'étudier aux élèves, celui qui leur fait obtenir le diplôme, celui qui a les a préparés à l'avenir... ? Les critères sont nombreux et évaluer le « mérite » individuel est impossible dans les faits (d'autant que l'éducation est une œuvre collective). Or, pour le ministre de l'EN et les libéraux, « salaire au mérite » = « salaire à la performance » et la politique de l'évaluation que voudrait institutionnaliser le gouvernement dans le cadre d'AP 2022 vise à développer la concurrence entre les établissements et entre les personnels.

Face aux réticences des personnels et des citoyens qui attendent un SP de qualité sur tout le territoire, le gouvernement propose la remise en cause du statut pour valoriser certains. Ainsi, les revalorisations salariales généralisées (augmentation du point d'indice) seraient réléguées au profit d'un salaire variant selon le « mérite » supposé, et un nouveau statut enseignant serait créé : les personnels seraient payés davantage mais devraient accepter d'être beaucoup plus dociles (bivalence, remplacement à l'interne, annualisation du temps de travail, etc.) Pour juger de ce mérite et atteindre les objectifs fixés, il faudra de

vrais managers dans les établissements... des chefs d'établissements qui pourront recruter leurs propres équipes et créer des postes profilés !

Toutes ces mesures cachent mal un problème de recrutement des enseignants mal payés, mal considérés et rendus responsables des dysfonctionnements du SP mis sous pression. Ce nouveau système n'est pas celui que veulent les personnels et ne permet pas d'exercer correctement son métier. Avec les personnels, le SNES et la FSU combattront cette atomisation du service public et poursuivront la mobilisation pour un SP de qualité, au service des citoyens.

Pour aller plus loin : *Le nouveau management public et l'éducation, le reconnaître, le comprendre, y résister*, coordonné par D. Rafroidi chez Adapt/snes éditions ■

Thierry Quéту

