©Pixabay / Thomas Breher

DOSSIER

L'urgence : des métiers attractifs !

Réalisé par Lætitia Aresu, Christophe Bonnet, Catherine Nave-Bekhti, Pierre-Marie Rochard et Alexis Torchet.

Le brusque intérêt de l'opinion pour le recrutement de contractuel·le·s à la rentrée a enfin mis le projecteur médiatique sur une crise déjà ancienne, celle de l'attractivité des métiers de l'éducation et de l'enseignement.
Ce dossier fait le point sur les analyses et les propositions du Sgen-CFDT à ce sujet, et plus généralement sur la question des parcours professionnels et des fins de carrière.

Enseignement supérieur : contrastes et trompe-l'œil de l'attractivité

©Pixabay / Fotoshop1ofs

En comparaison avec l'enseignement scolaire, l'enseignement supérieur semble conserver une certaine attractivité. Les concours de recrutement de maitres de conférences restent très compétitifs et de nombreux candidats de très haut niveau ne trouvent pas de poste. Mais c'est essentiellement dû à la rareté des postes : les difficultés budgétaires des établissements les incitent à « geler » de nombreux postes. Alors que la population étudiante continue à augmenter, le nombre total de postes d'enseignants-chercheurs baisse encore ! Ceci entraine une vive compétition pour les rares postes d'enseignants-chercheurs ou de chercheurs, malgré l'aggravation constante des conditions de travail. Cette attractivité est cependant fragile : dans certaines disciplines (informatique par exemple), les recrutements infructueux se multiplient… Il est donc urgent de consolider les mesures de revalorisation de ces carrières, d'autant que les départs à la retraite vont s'accélérer dans les prochaines années.

L'enseignement supérieur peine également à recruter les personnels non enseignants, notamment dans les métiers « en tension » : systèmes d'information, services immobiliers… En cause : les conditions de travail, mais surtout les rémunérations : absence de perspectives salariales pour les contractuels et, pour les fonctionnaires, une politique indemnitaire aussi insuffisante qu'illisible.

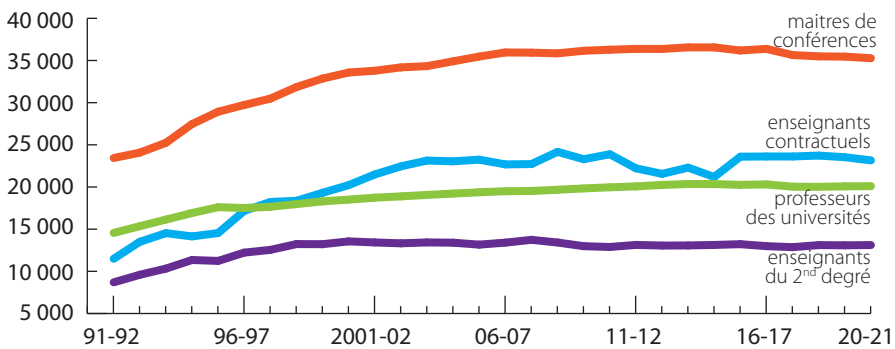
Il est grand temps pour l'enseignement supérieur de ne plus considérer son attractivité comme acquise et de se préoccuper dès maintenant de sa future force de travail ! • **C. B.**

IL Y A SIX ANS, *Profession Éducation* consacrait un dossier à la question de l'attractivité[1]. Nous écrivions alors : « Depuis 2012, avec le retour des créations de postes, nous avons découvert qu'il pouvait être difficile de pourvoir tous les postes ouverts aux concours. Des métiers proposés dans le monde de l'éducation au sens large ne font plus recette. Dans le même temps, des postes dans les services, les écoles et les établissements, souvent concentrés sur quelques territoires, restent vacants ou sont pourvus par des non-titulaires ». Dans l'intervalle, la situation ne s'est pas du tout améliorée, loin de là, et la question posée à l'époque (« Comment résoudre cette double problématique, professionnelle et territoriale, de l'attractivité ? ») est plus que jamais d'actualité.

QUEL AVENIR POUR LE « PACTE » STATUTAIRE ?

Force est de constater que le « pacte » implicite entre les agents publics et leur institution, institué par le statut, s'est dénoué. Il reposait sur quatre piliers. Premièrement, la sécurité de l'emploi, un fonctionnaire ayant vocation à faire toute sa carrière dans le même ministère ; une vision faussement protectrice du statut, ce qui a d'ailleurs dispensé pendant longtemps le ministère de toute politique de ressources humaines (RH). Autre pilier, une rémunération médiocre en début de carrière tendant à s'améliorer en toute fin de carrière pour les enseignants, les psychologues de l'Éducation nationale (psy-EN) et les conseillers principaux d'éducation (CPE) – beaucoup moins pour les personnels de catégorie B ou C –, ce qui avait tendance à maintenir les personnels dans leur emploi et supposait de leur garantir une retraite acceptable. Troisième pilier, une affectation plus ou moins subie, plus ou moins loin de chez soi, tendant aussi à s'améliorer avec le temps, soit par rapprochement, soit par stabilisation.
Enfin, une certaine autonomie dans le travail et dans l'organisation de son temps, au moins pour les enseignants et les personnels de direction, avec des débats parfois vifs sur l'équilibre entre la part individuelle et la part collective de cette autonomie.
Ces quatre piliers sont aujourd'hui largement remis en question. Tout d'abord, l'évolution du marché du

Évolution des effectifs enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur entre 1991-92 et 2020-21.



Sources : MENJS-Mesri-DGRH.

© Pixabay / Rudy et Peter Skitterians

LA REVALORISATION DES MÉTIERS EST UN AXE REVENDICATIF MAJEUR DU SGEN-CFDT.

travail et des aspirations professionnelles rendent moins désirables la sécurité de l'emploi et la perspective d'une carrière complète dans la Fonction publique, ce d'autant que les conditions de sortie des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation restent un impensé du ministère de l'Éducation nationale. Le recours aux personnels contractuels a aussi été longtemps occulté alors que ceux-ci représentent aujourd'hui 22 % des effectifs de l'Éducation nationale. Leur cdisation n'est possible que depuis 2012, les assistants d'éducation (AED) étant la dernière catégorie en date a y avoir eu accès.

De la même manière, la prise en compte des deuxièmes carrières (28 % des lauréats du CRPE, 16 % des lauréats du Capes en 2019) ne date que de cette année : grâce à l'action du Sgen-CFDT, une reprise d'ancienneté significative est possible pour les lauréats du 3e concours. Et l'affectation des professeurs des écoles stagiaires continue à se faire sur le rang au concours, sans prise en compte des priorités légales relatives aux situations personnelles, ce qui peut conduire des lauréats chargés de famille à démissionner. Quant à la gestion RH, elle est victime, depuis des années, d'un manque de personnels dans les services déconcentrés, ce qui pèse sur tous les acteurs – agents gestionnaires comme agents gérés.

REVALORISATION ET ATTRACTIVITÉ

La revalorisation des métiers est un axe revendicatif majeur du Sgen-CFDT : les travaux de Bernard Schwengler[2] ont montré que le décrochage des salaires des métiers de l'enseignement et de l'éducation est lié au gel du point d'indice sans compensation indemnitaire.

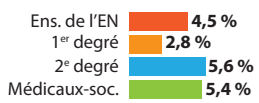
Les personnels aspirent à voir leur travail reconnu et à être donc mieux payés tout au long de leur carrière. La retraite ne peut pas être la compensation d'une carrière dégradée, ce d'autant que les agents sont de plus en plus souvent polypensionnés (près de 3/4 des professeurs de lycée professionnel par exemple).

Des avancées ont certes été obtenues en matière de revalorisation. Ainsi, les enseignants, les CPE et les psy-EN peuvent percevoir une prime d'attractivité pour les débuts de carrière ; les professeurs des écoles ont accès à l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) et le nombre de promus à la hors-classe a augmenté (de 5 000 en 2 012 à 19 000 en 2022).

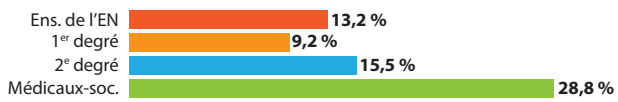
Autre exemple, le repyramidage de la filière administrative pour une meilleure reconnaissance des fonctions réellement exercées, mais qui reste à ce stade encore trop peu ambitieux. Si un effort budgétaire important a bien été fait pour 2023, cette hausse ne peut constituer qu'une marche de

Déclarations des personnels sur la satisfaction vis-à-vis de leurs conditions de travail.

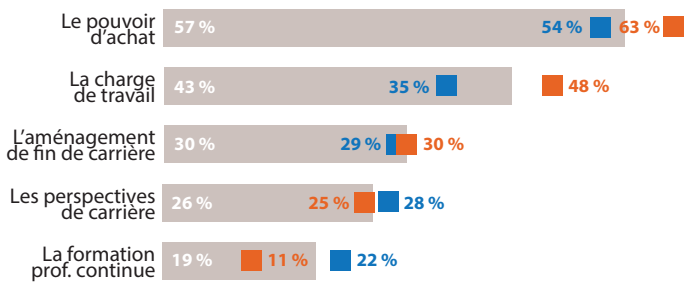
Les possibilités de carrière hors de votre métier actuel qui vous sont offertes au sein de la Fonction publique sont attractives ou très attractives.



Les possibilités de carrière hors de la Fonction publique sont attractives ou très attractives.



Les domaines à améliorer prioritairement pour l'exercice du métier (en %). En gris, l'ensemble des personnels de l'EN, en orange, les personnels insatisfaits de leur travail ; en bleu, les personnels satisfaits.



Sources : Depp, baromètre du bienêtre au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022.

revalorisation supplémentaire et non un solde de tout compte.
Pour espérer rattraper le retard accumulé, il faudra bien davantage. C'est pourquoi le Sgen-CFDT demande depuis plusieurs années une loi de programmation pluriannuelle qui permettrait de garantir un processus réel de revalorisation important sur plusieurs années.
La couverture médiatique de la rentrée a mis en évidence un phénomène sur lequel le Sgen-CFDT alerte depuis longtemps : les procédures d'affectation actuelles ne permettent plus de résoudre la difficile équation entre la règle républicaine d'un juste équilibre des personnels titulaires sur l'ensemble du territoire national et les aspirations des personnels. Le résultat est un déficit marqué de titulaires dans certains territoires, soit du fait du cout de la vie (Ile-de-France notamment), soit du fait de leur accessibilité (recours à des « titulaires sur zone de remplacement numériques » dans l'académie de Nancy-Metz). Pour faire face à ces déséquilibres, les académies ont eu recours, comme on le sait, à des contractuels, avec en perspective un nouveau cycle de titularisation initié par le concours exceptionnel pour les professeurs des écoles contractuels des académies de Créteil, Versailles et Guyane au printemps 2023.
Enfin, le rapport au travail a changé sous l'effet conjugué de nouvelles attentes sociales (comme l'inclusion scolaire) et de la numérisation de toutes les procédures dans le cadre d'obligations de service inchangées. Ces évolutions se sont conjuguées avec un recours aux heures supplémentaires et un émiettement du travail. L'ensemble a bousculé l'image des métiers et leurs attentes en termes de sens. Il a aussi entrainé une intensification du travail, aggravée par un isolement professionnel déjà présent chez les enseignants. La reconnaissance institutionnelle de la réalité des métiers, tels qu'ils sont déjà, est bien une des revendications majeures du Sgen-CFDT dans le cycle de discussions qui s'ouvre.

[1] Dossier « Attractivité », *Profession Éducation* n° 246, mai-juin 2016, https://urlz.fr/jLNB

[2] Bernard Schwengler, *Salaires des enseignants. La Chute.* L'Harmattan, coll. « Questions contemporaines », 2021.

© Pixabay / Angela

Catherine Nave-Bekhti*

"Nous revendiquons des mesures qui bénéficient à toutes et tous, et qui n'accroissent pas les inégalités entre femmes et hommes, ou entre les différents corps"

* CATHERINE NAVE-BEKHTI EST SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU SGEN-CFDT.

Quel est le cadre des discussions ouvertes au ministère de l'Éducation nationale sur les rémunérations ?

Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a ouvert des discussions sur l'attractivité et la revalorisation de la filière enseignante, et la loi de finances 2023 prévoit un budget de 935 millions d'euros pour augmenter les enseignants – parmi lesquels 635 millions d'euros destinés à une revalorisation sans condition et 300 millions d'euros dédiés à des missions complémentaires à la mission d'enseignement. Les mesures s'appliquant à partir de septembre 2023, cela revient à près de 2 milliards d'euros de revalorisation inconditionnelle à partir de 2024. Ce budget et sa répartition font suite aux deux premières « marches » discutées pendant le premier quinquennat du président Emmanuel Macron.

Des discussions ont également cours sur la rémunération des personnels des filières de la santé, du social, administrative, ainsi que de l'encadrement. D'autres s'annoncent pour les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) après l'intégration d'un amendement qui débloque 80 millions d'euros pour leur rémunération et leur formation. Ce n'est pas négligeable, mais le Sgen-CFDT continue de contester le renoncement du Gouvernement à une loi de programmation pluriannuelle. Les enjeux de rémunération sont tels qu'il faut donner des perspectives sur plusieurs années. C'est en tout cas ce que nous affirmons fortement depuis plus de 5 ans.

Quelles sont les revendications du Sgen-CFDT dans ce cadre ?

Pour le Sgen-CFDT, c'est le temps de la reconnaissance qui est venu, pas celui d'un alourdissement de la charge de travail ou du retour à une forme de « travailler plus pour gagner plus ». Le travail des enseignants s'est intensifié et complexifié au fil des années sans aucune reconnaissance en matière de rémunération. S'ajoutent désormais les effets de l'inflation. Le Sgen-CFDT pèse dans les discussions pour que les 300 millions d'euros destinés aux missions complémentaires soient en fait alloués à la rémunération d'un travail déjà fait et non reconnu.

Il y aura certainement encore des mesures, légitimes, pour les débuts de carrière. Le Sgen-CFDT revendique la restauration et le maintien d'un écart significatif entre le Smic et la rémunération en début de carrière. Nous revendiquons aussi des mesures qui bénéficient à toutes et tous, et qui n'accroissent pas les inégalités entre femmes et hommes, ou entre les différents corps, mais également sans alourdissement de la charge de travail. Nous proposons depuis plusieurs années le remplacement des indemnités telles que l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe), l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae), l'indemnité pour fonctions d'intérêt collectif (Ific) et les indemnités pour mission particulière (IMP) par un système indemnitaire comportant, pour toutes et tous, une part fixe équivalente à deux fois la part fixe de l'Isoe à la rentrée 2023 et trois fois à la rentrée 2024, et une part liée à l'exercice volontaire de missions complémentaires. Le développement de l'école inclusive, le renforcement des enjeux d'accompagnement pour rendre l'École plus juste, pour contribuer à la réflexion des élèves sur leur orientation… tout cela suppose de travailler en équipe pluriprofessionnelle, et cela a enrichi, complexifié et intensifié le travail enseignant. Il est donc temps de revoir la reconnaissance en temps et en rémunérations de ces dimensions du travail enseignant. L'Isae, l'Isoe et les IMP, qui doivent reconnaitre ce travail, ne sont pas à la hauteur de l'engagement des personnels. En augmentant de manière forte la part fixe, que toutes et tous touchent, à la fois on assure une revalorisation générale et on évite les risques d'inégalités entre femmes et hommes, ou entre corps.

Pour ne pas nourrir les inégalités entre premier et second degrés, les missions complémentaires réalisées par les professeurs des écoles doivent être mieux

©Pixabay / Pasja

reconnues : il faut les décrire, définir et circonscrire davantage, et les rémunérer. Pour ne pas en rester à une distribution inégalitaire des IMP selon le sexe, il faut une stratégie volontariste d'égalité entre femmes et hommes dans l'attribution de ces missions (professeur principal ou référent, participation aux équipes éducatives…) qui doivent par ailleurs pouvoir se faire en décharge de service d'enseignement.
Dans tous les métiers, nous revendiquons la juste reconnaissance du travail réel. Nos attentes en matière de repyramidage pour les personnels administratifs en témoignent : nous agissons pour que la requalification des postes bénéficie aux personnels qui les occupent afin que leurs compétences, leurs responsabilités soient reconnues. Nous voulons une grille plus dynamique pour les AESH afin que la rémunération progresse davantage au fil des années, et ne soit plus rattrapée, rognée, à chaque hausse du Smic. Nous continuons de revendiquer le bénéfice du complément indiciaire de traitement pour les assistants sociaux de l'Éducation nationale pour le moment injustement exclus de cette mesure du Ségur. Ils et elles contribuent grandement à la mission de protection de l'enfance, qui a justifié l'attribution de 49 points d'indice majorés. Nous nous sommes adressé au ministre de la Fonction publique à ce sujet.

Dans le cadre des concertations sur les retraites, il y a aussi des discussions avec le ministre de la Transformation et de la Fonction publique et la question des fins de carrière est mise en avant par la CFDT. Quel lien avec les discussions à l'Éducation nationale ?

La CFDT rappelle avec fermeté son opposition à tout recul de l'âge légal de départ à la retraite. En plus des discussions au niveau interprofessionnel, le Gouvernement a ouvert des concertations dans la Fonction publique. Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT Fonction publique, travaille avec toutes les fédérations concernées pour conduire ces discussions, qui portent notamment sur les fins de carrière.
Pour la CFDT, parler retraites, c'est avant tout parler travail. Nous avons ainsi pu attirer l'attention des ministres sur plusieurs éléments importants à nos yeux. Par exemple, les professeurs des écoles sont les seuls à ne pas pouvoir partir à la retraite à la date de leur anniversaire et à devoir patienter jusqu'à l'issue de l'année scolaire. Cette injustice n'est pas acceptable. Nous observons par ailleurs qu'un nombre significatif de professeurs des écoles « choisissent » de partir avec décote. C'est pour nous le signe que l'usure professionnelle ne leur parait plus soutenable en fin de carrière. Aussi, nous revendiquons un travail de fond sur les conditions de travail, mais aussi le rétablissement de dispositifs permettant un départ progressif à la retraite, ouvrant le droit à la retraite progressive comme dans le secteur privé.
Enfin, de plus en plus de personnels de l'Éducation nationale ont de nombreux trimestres cotisés dans d'autres régimes de retraite et pas uniquement auprès de celui de la Fonction publique. Ils en subissent les conséquences, avec des pensions nettement plus faibles. Pour le Sgen-CFDT, il est donc indispensable de continuer à améliorer leur reclassement.