

<http://enseignants.se-uns.org/Paye-au-merite-pour-les-enseignants-mais-de-quoi-parle-t-on>



Enseignants de l'Unsa

« Paye au mérite pour les enseignants », mais de quoi parle-t-on ?

- Fil d'actu -

Date de mise en ligne : dimanche 18 septembre 2016

Copyright © ENSEIGNANTS DE L'UNSA - Tous droits réservés

Télévisions et radios ont lancé un scoop fracassant : les enseignants seront dorénavant payés au mérite. Les principaux intéressés s'interrogent légitimement. Mais de quoi parlent-ils donc ?

Alors, soyons clairs tout de suite et dégonflons la baudruche médiatique. Non, les enseignants ne seront pas payés au « mérite », si on entend par là « à la tête du client et en fonction des lubies des inspecteurs et des chefs d'établissement ». Ils risqueront beaucoup moins de l'être qu'actuellement.

Car il faut rappeler comment fonctionne aujourd'hui le déroulement de nos carrières, ce que semblent ignorer les chasseurs de scoops : un déroulement de carrière très différencié en lien avec des inspections au rythme aléatoire, avec très peu d'accompagnement ou de remédiation

Le « mérite » c'est quoi aujourd'hui ?

- Actuellement, le « mérite », traduit par une note d'inspection dans le premier degré et par deux notes dans le second degré (note pédagogique et note administrative) a des conséquences qui peuvent être lourdes sur la rapidité des changements d'échelon et sur l'accès à la hors-classe. Les écarts pour atteindre le sommet de la grille peuvent atteindre 10 ans, selon que votre mérite est moyen (mi-choix ou choix), ou grand (grand-choix) ou que vous êtes insuffisamment méritant (ancienneté). Ces catégories sont contingentées et donc, votre « mérite » dépend aussi du nombre de promotions possibles dans la catégorie et dans l'échelon concernés (ce qui est d'ailleurs le cas aussi dans la plupart des entreprises privées).
- En début de carrière, votre première note (voire votre rang au concours) vous classe dans une des trois catégories avant même que vous ayez pu consolider vos compétences professionnelles et pèse souvent longtemps sur le rythme de vos promotions.
- Enfin, la fréquence très variable des inspections, surtout dans le second degré, peut vous maintenir plus ou moins longtemps dans la catégorie des « moins méritants » de manière totalement inéquitable.

Que propose le ministère ?

Un déroulement de carrière beaucoup moins différencié en lien avec 3 ou 4 rendez-vous de carrière planifiés et préparés dans une logique d'accompagnement du développement professionnel

- **Les débuts de carrière** : dans le projet actuellement en discussion au ministère, le rythme d'avancement est le même pour tous jusqu'au 6ème échelon. Les visites de l'inspecteur ou des conseillers pédagogiques sont déconnectées totalement de l'enjeu des promotions et se focalisent sur le conseil et l'accompagnement.
- **Deux rendez-vous de carrière aux 6ème et au 8ème échelons**, programmés et préparés, comportant une visite en classe, cadrés par des documents d'appui nationaux, permettent de faire le point sur les pratiques pédagogiques et l'implication dans le collectif et d'exprimer le cas échéant des besoins en formation et des souhaits d'évolution professionnelle. Ces 2 rendez-vous de carrière débouchent sur une évaluation qui permettra de valoriser des engagements professionnels particulièrement remarquables par une accélération d'un an de la carrière à hauteur de 30% des effectifs de l'échelon.
- **Deux autres rendez-vous de carrière sont programmés lorsque l'enseignant est promuable à la hors-classe** puis le cas échéant à la nouvelle classe exceptionnelle.
- Lors des rendez-vous de carrière, **l'enseignant pourra donner à voir au-delà de la pratique de classe, d'autres formes de son engagement professionnel.**

En résumé, là où on avait 3 rythmes d'avancement fondés sur des critères opaques tout au long de la carrière conduisant à des écarts importants entre les enseignants, on aura les mêmes carrières pour tous avec 2 coups d'accélérateur d'un an pour 30% des enseignants, fondés sur des rendez-vous de carrière programmés aux attendus explicites et dont la principale fonction est de mieux accompagner le développement professionnel de chaque enseignant.

« Paye au mérite pour les enseignants », mais de quoi parle-t-on ?

On peut certes critiquer certains aspects du projet et le SE-Unsa fait des propositions pour l'améliorer mais qui peut nier de bonne foi qu'il constitue un progrès important par rapport à l'existant ?