



Education : pourquoi la prime dans les zones prioritaires fait tiquer les enseignants

Dans son programme de candidat d'En marche ! à l'élection présidentielle, Emmanuel Macron avait expliqué qu'« *il n'est plus acceptable que les territoires où la difficulté sociale et scolaire se concentre soient confrontés, chaque année, à l'impossibilité de recruter des enseignants* ». Dans ce document, toujours consultable sur Internet, il ajoutait : « *Parce qu'il faut reconnaître cette difficulté et y répondre, les enseignants, du premier et du second degré, qui exercent en REP+ [réseaux d'éducation prioritaires renforcés, là où ont aussi commencé les dédoublements des CP] seront mieux accompagnés et recevront une prime annuelle supplémentaire de 3 000 euros net.* »

L'objectif assigné était donc de reconnaître la contribution de ces professeurs, dans le sillage de l'indemnité de 2 315 euros déjà créée à leur intention par la gauche, en 2015, tout en tentant d'apporter une réponse à une difficulté majeure à laquelle l'éducation prioritaire est confrontée : le turnover des équipes, comme disent les professeurs, avec l'affectation dans ces zones difficiles de jeunes professeurs qui, dès qu'ils ont cumulé les « *points* » nécessaires pour pouvoir « *prétendre au mouvement* », demandent à enseigner ailleurs.

Un versement progressif

Lundi 2 juillet, la communauté éducative a appris qu'un premier tiers de cette prime serait versé au cours de l'année scolaire 2018-2019 : 1 000 euros net, soit environ 80 euros par mois sur douze mois. Sont concernés, outre les 41 000 professeurs du premier et du second degré exerçant dans les écoles et les collèges concernés, quelque 900 personnels d'encadrement et 3 800 personnels administratifs, techniques ou médicaux.

Bonne nouvelle ? Pas tant que ça, ont réagi bon nombre de syndicats, pour qui une « *nouveauté* » introduite dans les éléments de communication du ministère de l'éducation ne passe pas : sur les 2 000 euros restants de la prime, dont le versement doit être effectué en deux temps – année 2019-2020 puis année 2020-2021 –, il n'est pas exclu qu'une « *partie soit adossée aux progrès des élèves et à l'accomplissement du projet d'école et d'établissement* ».

Cette partie sera « *marginale* », tient-on à souligner à la direction des ressources humaines du ministère de l'éducation : « *Rien n'est tranché, cela sera discuté dans le cadre de l'agenda social et des rencontres avec les organisations syndicales qui ont débuté, en bilatérale, la semaine passée* », défendait, le 2 juillet au soir, Edouard Geffray, le directeur général des ressources humaines du ministère.

De vives réactions

Sur le terrain, si le principe de la « *progressivité* » est accepté (ou presque), celui d'un versement « *au mérite* » ne passe pas. « *Comment évaluer ce mérite ?*, se demandent tous les syndicats. *Qui s'en chargera ? Et sur quelles bases ?* » « *On est en droit de s'interroger sur les critères objectifs qui présideraient à l'attribution de cette part variable de la prime à tel enseignant, telle équipe d'école et pas à telle autre* », a réagi le SNUipp-FSU, majoritaire dans l'enseignement élémentaire, en dénonçant une « *embrouille* ».

« *On est dans le grand flou*, affirme-t-on aussi au SE-UNSA. *Les projets d'école et*

d'établissement existent déjà. S'il existe des endroits où les équipes jouent pleinement le collectif, c'est bien en éducation prioritaire », peut-on lire dans un communiqué du 2 juillet, dans lequel ce syndicat réformiste réclame « 3 000 euros pour tous », y compris pour les assistants d'éducation (AED) et les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), pour l'instant écartés, semble-t-il, du projet.

Dans les établissements, des pétitions, souvent lancées par le SNES-FSU, syndicat majoritaire dans le second degré, ont commencé à circuler. SUD-Education dénonce, lui, la « mise en concurrence » des personnels : « *La rémunération au mérite fait partie du vaste projet managérial promu par le ministre Blanquer. Elle entre en cohérence avec d'autres annonces, comme le recours accru à la contractualisation ou la suppression du paritarisme, a-t-il écrit le 4 juillet. Il s'agit d'une mise en concurrence des personnels dans l'objectif supposé d'améliorer les résultats.* »

L'efficacité en question

Si la prime vaut reconnaissance des conditions, difficiles, d'exercice du métier, garantit-elle une stabilisation des équipes pour autant ? Selon le rapport parlementaire sur la Seine-Saint-Denis (mai 2018), cité par l'Observatoire des zones prioritaires (OZP, association spécialiste du sujet), l'octroi de primes spécifiques ne garantit pas une attractivité et une fidélisation des postes dans ces territoires : le nombre des demandes de mutation dans les différents services déconcentrés de Seine-Saint-Denis, l'obligation de recruter des néotitulaires à défaut de personnels expérimentés démontrent, pour lui, qu'une compensation financière proposée aux personnels ne suffit pas.

La démarche n'est pas sans rappeler le programme Ecoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite (Eclair) expérimenté au début des années 2010, du temps où Luc Chatel était ministre de l'éducation et Jean-Michel Blanquer son directeur général de l'enseignement scolaire : les enseignants, recrutés sur des « postes à profil » par leur chef d'établissement, avaient droit à une indemnité pouvant dépasser les 3 000 euros annuels, soumise à leur « participation » et à leur « engagement ».

Les travaux de synthèse du Conseil national d'évaluation du système scolaire (Cnesco) sur l'attractivité du métier ont montré l'importance, surtout dans ces zones relevant de l'éducation prioritaire, des incitations financières, certes, mais aussi des incitations matérielles (politique de logement), le rôle de l'accompagnement et de la formation tout au long de la carrière, ainsi que l'intérêt des dispositifs de mobilité et de reconversion. Un investissement global dépassant la seule bonification.