

REVALORISATION SALARIALE : Taper du poing sur la table !

La question de la revalorisation de nos salaires est de plus en plus prégnante et pour cause, tout le monde en parle !

Les organisations syndicales et en premier le SNEP avec la FSU, portent depuis longtemps cette revendication. Depuis peu, la question salariale n'est plus taboue dans nos professions. Même s'il y a plus mal loti que nous, la revalorisation de nos métiers est une nécessité et une question démocratique majeure, qui a vocation à entraîner tout le monde dans notre sillage.

Dans la période récente nous avons obtenu une avancée importante avec la mise en place de PPCR, première revalorisation engrangée depuis 1989 (création de la Hors Classe). Certes, cette revalorisation n'est pas à la hauteur de nos attentes et des pertes subies, mais elle devait être un tremplin pour d'autres avancées. Mais voilà le Hic, Macron et son gouvernement ont, dès 2017, porté le fer contre la rémunération

des fonctionnaires et des enseignants en particulier. Ils ont repoussé d'un an les mesures prévues par le protocole.

Quoi qu'en dise Blanquer, il aura tout fait pour accélérer une forme de paupérisation des profs et la communication déployée ne fera pas changer notre appréciation de la politique menée. Preuve en est lorsque l'on regarde les classements de la rémunération de l'OCDE qui met la France bien loin du podium. Cette absence de revalorisation salariale pèse de plus en plus fortement sur l'attractivité du métier, les candidatures aux concours baissent et nous assistons à des démissions de plus en plus nombreuses.

Il est donc de plus en plus urgent que les fonctionnaires, et particulièrement les enseignant.es, donnent de la voix pour faire entendre à Blanquer que nous ne comptons pas entrer dans sa logique du « travailler plus pour gagner plus », mais que nous souhaitons tout simplement être payés à la hauteur de notre engagement quotidien !

Un peu d'histoire : revalorisation au cours des 10 dernières années

Le salaire net mensuel moyen d'un professeur est inférieur de 9,8% à celui d'un cadre de la Fonction publique et de 32,7% à celui d'un cadre du secteur privé. Les comparaisons internationales sont défavorables à la France : au bout de 15 ans de carrière, le salaire des professeurs du second degré est inférieur de 17% à la moyenne de l'OCDE. Ces constats résultent d'une politique salariale calamiteuse : de 2000 à 2015, la perte de pouvoir d'achat (désindexation des salaires sur les prix, décision prise en 1983), aggravée par le gel de la valeur du point depuis juillet 2010, combiné à l'augmentation de la retenue pour pension, conduisent à une perte en euros constants équivalant à deux mois de salaire par an. **Depuis 2010 la valeur du point d'indice a été augmentée de seulement 0,6% au 1^{er} juillet 2016, puis 0,6% au 1^{er} février 2017. Le constat est accablant !**

MESURES SALARIALES DE 1990 À 2017

Année	Ajout de points d'indice au traitement brut	Augmentation de la valeur brute du point d'indice	Inflation	Année	Ajout de points d'indice au traitement brut	Augmentation de la valeur brute du point d'indice	Inflation
1990		2,5 %	3,40%	2004		0,5 %	2,10%
1991	+ 2 pts	1,0 %	3,20%	2005		1,8 %	1,70%
1992		2,6 %	2,40%	2006	+ 1 pts	0,5 %	1,70%
1993		1,7 %	2,10%	2007		0,8 %	1,50%
1994		2,3 %	1,60%	2008		0,8 %	2,80%
1995		2,6 %	1,80%	2009		0,8 %	0,10%
1996			2%	2010		0,5 %	1,50%
1997		0,5 %	1,20%	2011			2,10%
1998		1,3 %	0,60%	2012	Revalo des échelons 3,4 et 5		2%
1999	+ 2 pts		0,50%	2013			0,90%
2000		0,5 %	1,70%	2014			0,50%
2001		1,2 %	1,60%	2015			0
2002		1,3 %	1,90%	2016		0,6 %	0,20%
2003			2,10%	2017	Revalo de tous les échelons (PPCR)	0,6 %	1%
Total			25,30%	2018			1%
				Total			19%

Sur 20 ans, la différence entre l'inflation et la valeur du point d'indice est de 19,2%

MIEUX RÉMUNÉRER LES ENSEIGNANT.ES, C'EST POSSIBLE !

Macron lançait à la volée qu'il faudrait 10 milliards pour revaloriser les enseignant.es... nous voyons bien sur quoi cela a débouché avec la revalorisation de Blanquer : 500 millions en 2021, dont près de la moitié, en contrepartie d'une augmentation de la charge de travail. L'Etat français n'aurait-il que cela à offrir à celles et ceux qui font tous les jours fonctionner le service public d'éducation, dans des conditions de plus en plus dégradées ?

Avec sa politique économique et fiscale, le gouvernement fait des choix qui vont à l'opposé des besoins. Il favorise, au travers des mesures prises, l'accumulation de richesses par une minorité. Baisser le « coût du travail », pour libérer l'entreprise et pour répondre à la concurrence, favoriser l'investissement en redistribuant moins les bénéfices du travail, sont au cœur de la politique libérale.

Si l'on prend la seule question du CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi), créé par Macron, alors ministre de l'économie de Hollande en 2016 juste avant le lancement de sa candidature, cette « niche » fiscale aura permis aux plus grosses entreprises d'économiser 100 milliards d'euros, pour un solde de création d'emplois proche du néant. C'est aussi la suppression de l'ISF qui coûte près de 4 milliards chaque année. On ne parlera pas ici de la Flat Tax, du Crédit Impôt Recherche et encore moins des près de 100 milliards d'évasion fiscale annuelle... Le capital nous coûte très cher !

Dans ces conditions, il est donc difficile de répondre aux revendications légitimes que nous portons. Allons-nous accepter de continuer d'être les dindons de la farce libérale, sacrifiés sur l'autel du profit ? Allons-nous supporter encore un peu plus la « prolétarisation » de notre métier qui fait qu'aujourd'hui de jeunes collègues perçoivent la prime d'activité ?



De l'argent, il y en a beaucoup mais il ne profite pas à l'intérêt général. Mettre ces milliards au service de notre revalorisation et celle de l'ensemble des fonctionnaires et salarié.es du privé, serait de nature à mieux reconnaître la valeur du travail et permettrait dans le même temps, de financer les solidarités collectives au travers des cotisations.

Coût du travail / Coût du capital, là est la question !

CICE	Économie de 100 milliards d'euros pour les entreprises	Contrepartie : quasi 0 création d'emplois
ISF	Suppression	4 milliards en moins chaque année pour l'état
RÉFORME DES RETRAITES	Baisse des cotisations pour les hauts salaires	3,7 milliards par an en moins pour l'état
ÉVASION FISCALE		100 milliards de perte pour l'état

UNE ACTION SOCIALE DE HAUT NIVEAU

La priorité de l'action syndicale est centrée sur les salaires mais pour autant, l'action sociale, qu'elle soit spécifique au ministère de l'éducation nationale ou interministérielle, doit être à la hauteur des enjeux et des attentes. Elle ne doit pas être conçue seulement comme une réponse à l'indigence des salaires et à l'indécence des loyers dans certaines zones. Elle doit accompagner l'ensemble des personnels tout au long de leur vie, mais aussi permettre d'améliorer au sens large leurs conditions de vie. Celle-ci doit également faciliter l'accès des personnels aux sorties culturelles et sportives. Quand on compare les différents dispositifs d'action sociale présents au ministère de l'éducation nationale aux autres ministères, on ne peut que constater que là encore, le ministre parle de revaloriser ses personnels mais ne met pas grand-chose en œuvre pour que l'on obtienne une action sociale de haut niveau !

Vous avez le droit à des prestations selon vos ressources CESU, caution, chèque vacances. N'hésitez pas à les demander !

JE GAGNE COMBIEN ?

Création du 7ème échelon Hors Classe au 01/01/2021 à l'indice 821

PROFESSEURS D'EPS

	ÉCHELON	INDICE AU 1/01/2020	DURÉE	TRAITEMENT BRUT	TRAITEMENT NET Z1	TRAITEMENT NET Z2	TRAITEMENT NET Z3
CLASSE NORMALE	1	390	1	1 827,55 €	1 485,06 €	1 451,99 €	1 435,46 €
	2	441	1	2 066,54 €	1 683,08 €	1 645,69 €	1 627,00 €
	3	448	2	2 099,34 €	1 710,26 €	1 672,27 €	1 653,28 €
	4	461	2	2 160,26 €	1 760,73 €	1 721,65 €	1 702,10 €
	5	476	2,5	2 230,55 €	1 818,97 €	1 778,61 €	1 758,44 €
	6	492	2 ou 3	2 305,52 €	1 881,10 €	1 839,38 €	1 818,53 €
	7	519	3	2 432,05 €	1 985,93 €	1 941,92 €	1 919,92 €
	8	557	2,5 ou 3,5	2 610,12 €	2 133,47 €	2 086,24 €	2 062,63 €
	9	590	4	2 764,75 €	2 261,60 €	2 211,58 €	2 186,56 €
	10	629	4	2 947,51 €	2 413,02 €	2 359,69 €	2 333,03 €
		11	673		3 153,69 €	2 583,86 €	2 526,80 €
HORS CLASSE	1	590	2	2 764,75 €	2 261,6 €	2 211,58 €	2 186,56 €
	2	624	2	2 924,08 €	2 393,61 €	2 340,71 €	2 314,25 €
	3	668	2,5	3 130,26 €	2 564,45 €	2 507,82 €	2 479,49 €
	4	715	2,5	3 350,51 €	2 746,93 €	2 686,31 €	2 656,00 €
	5	763	3	3 575,44 €	2 933,30 €	2 868,61 €	2 836,27 €
	6	806	3 à partir de 2021	3 776,94 €	3 100,26 €	3 031,92 €	2 997,75 €
CLASSE EXCEPTIONNELLE	1	695	2	3 256,79 €	2 669,28 €	2 610,36 €	2 580,89 €
	2	735	2	3 444,23 €	2 824,59 €	2 762,27 €	2 731,11 €
	3	775	2,5	3 631,67 €	2 979,90 €	2 914,19 €	2 881,33 €
	4	830		3 889,40 €	3 193,45 €	3 123,07 €	3 087,89 €
	HEA 1	890	1	4 170,56 €	3 426,41 €	3 350,95 €	3 313,22 €
	HEA 2	925	1	4 334,57 €	3 562,30 €	3 483,88 €	3 444,66 €
	HEA 3	972		4 554,82 €	3 744,79 €	3 662,38 €	3 621,17 €

AGRÉGÉS D'EPS

	ÉCHELON	INDICE AU 1/01/2020	DURÉE	TRAITEMENT BRUT	TRAITEMENT NET Z1	TRAITEMENT NET Z2	TRAITEMENT NET Z3
CLASSE NORMALE	1	450	1	2 108,71 €	1 718,02 €	1 679,87 €	1 660,79 €
	2	498	1	2 333,64 €	1 904,39 €	1 862,17 €	1 841,05 €
	3	513	2	2 403,93 €	1 962,63 €	1 919,13 €	1 897,39 €
	4	542	2	2 539,83 €	2 075,23 €	2 029,28 €	2 006,30 €
	5	579	2,5	2 713,21 €	2 218,89 €	2 169,80 €	2 145,25 €
	6	618	2 ou 3	2 895,96 €	2 370,32 €	2 317,92 €	2 291,72 €
	7	659	3	3 088,09 €	2 529,51 €	2 473,63 €	2 445,69 €
	8	710	2,5 ou 3,5	3 327,08 €	2 727,52 €	2 667,33 €	2 637,23 €
	9	757	4	3 547,32 €	2 910,01 €	2 845,83 €	2 813,73 €
	10	800	4	3 748,82 €	3 076,97 €	3 009,13 €	2 975,22 €
		11	830		3 889,40 €	3 193,45 €	3 123,07 €
HORS CLASSE	1	757	2	3 547,32 €	2 910,01 €	2 845,83 €	2 813,73 €
	2	800	2,5	3 748,82 €	3 076,97 €	3 009,13 €	2 975,22 €
	3	830	3	3 889,40 €	3 193,45 €	3 123,07 €	3 087,89 €
	HeA1	890	1	4 170,56 €	3 426,41 €	3 350,95 €	3 313,22 €
	HeA2	925	1	4 334,57 €	3 562,30 €	3 483,88 €	3 444,66 €
	HeA3	972		4 554,82 €	3 744,79 €	3 662,38 €	3 621,17 €
CLASSE EXCEPTIONNELLE	1	830	2,5	3 889,40 €	3 193,45 €	3 123,07 €	3 087,89 €
	HEA'1	890	1	4 170,56 €	3 426,41 €	3 350,95 €	3 313,22 €
	HEA'2	925	1	4 334,57 €	3 562,30 €	3 483,88 €	3 444,66 €
	HEA'3	972	1	4 554,82 €	3 744,79 €	3 662,38 €	3 621,17 €
	HEB1	972	1	4 554,82 €	3 744,79 €	3 662,38 €	3 621,17 €
	HEB2	1013	1	4 746,94 €	3 903,99 €	3 818,09 €	3 775,15 €
	HEB3	1067		4 999,99 €	4 113,65 €	4 023,18 €	3 977,95 €

ÉVOLUTION DU TAUX DE COTISATION POUR LA PENSION CIVILE PRÉLEVÉE SUR LE TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT MENSUEL

La cotisation ouvre des droits à pension au titre du Code des pensions Civiles et Militaires.

Alors que le taux de contribution de l'employeur (l'État) au régime des pensions CMR est resté identique à 74,28%, le taux de pension retenu sur salaire des fonctionnaires de l'État est relevé depuis 2011, pour atteindre 11,10% en 2020, afin d'être aligné sur le taux de cotisation salariale du secteur privé. ■

Année	Taux de cotisation
2020	11,10%
2019	10,83%
2018	10,56%
2017	10,29%
2016	9,94%
2015	9,54
2014	9,14%
2013	8,76%
2012	8,39 et 8,49%
...	...
2005	7,85%

DES PROPOSITIONS POUR UNE REVALORISATION DE TOUTES ET TOUS !

Le ministre semble chercher depuis près de 3 ans des solutions pour revaloriser les salaires des enseignants. Il ne lui reste plus qu'à suivre les propositions du SNEP-FSU !

1 **Dégel du point d'indice** par une première revalorisation de 20%. Cela permettrait aux personnels de ne plus perdre en pouvoir d'achat année après année.

2 **Revalorisation de toutes les grilles** et notamment des entrées dans la carrière. une première revalorisation immédiate de 60 points pour chaque échelon.

3 **Une carrière sans obstacle de grade**, c'est-à-dire avec l'intégration des échelons de la hors classe et de la classe exceptionnelle dans la grille de la classe normale. En attendant, les ratios de promotion hors classe et classe exceptionnelle (avec la suppression des 2 viviers différents) doivent être largement revalorisés.

4 **Amélioration des carrières** : réduction des durées d'échelon, intégration des bonifications d'avancement pour toute la profession...

5 **Baisse des Obligations Réglementaires de Service**. Cela nous permettrait non seulement de reprendre plus la main sur notre métier, mais également de nous laisser plus de temps pour échanger entre nous, pour régler le quotidien qui ne peut attendre.

6 **L'ensemble des missions doivent pouvoir être prises en décharges** de service telles que les coordinations des APSA, de district, les tutorats. Ce serait un premier pas important vers plus d'égalité professionnelle dans les missions exercées, mais également dans les rémunérations

7 **Revalorisation des indemnités existantes et indexation de celles-ci, sur la valeur du point**

- Doublement de l'ISOE qui concerne tous les enseignants et augmentation de la part variable.
- Augmentation des indemnités relatives à l'enseignement spécialisé et adapté et élargissement (quand des élèves sont intégrés dans des classes ordinaires).
- IMP Coordination des APSA : attribution d'une IMP pour tous les établissements, gradation jusqu'à 3 IMP suivant le nombre d'heures, abaissement du seuil de l'attribution de la 2^{ème} IMP.
- Indemnité de sujétion spéciale pour classe à examens revue à la hauteur de 1 250 euros par an
- Prime d'installation, prime d'entrée dans le métier, indemnité de résidence devraient être revues et améliorées.



Si le ministre n'arrive pas à trouver de solutions pour revaloriser nos salaires depuis 2 ans et demi, il peut laisser sa place à quelqu'un/quelqu'une qui a vraiment à cœur de défendre nos professions et à les revaloriser. ■

DES PROFS CHOYÉS ?

« LA REVALORISATION HISTORIQUE » PROMISE PAR NOTRE MINISTRE A DEFINITIVEMENT FONDU.

Histoire de la revalorisation promise

Alors que des groupes de travail se sont déroulés depuis janvier 2020 en ce qui concerne les enseignants, dont un chantier sur la revalorisation, le Ministre de l'Éducation a lancé son Grenelle de l'éducation. Grenelle dont chaque atelier est présidé par une personnalité de la société civile. Il était d'ailleurs assez inquiétant de voir une commissaire de police diriger l'atelier sur les valeurs de la République, un neuropsychiatre celui de la formation des enseignants... La FSU a finalement quitté les discussions.

D'autre part, nous nous posons toujours la question de la tenue de ce Grenelle en parallèle de multiples groupes de travail à la direction générale des ressources humaines qui traitent de sujets similaires. Quelles seront in fine les décisions retenues ?

Les premières annonces de revalorisation sont apparues au moment de la réforme des retraites lorsqu'il a été prouvé que les enseignants seraient les grands perdants de la réforme, celle-ci devait au départ se faire en contre partie de changement de missions,

puis cette idée fut en apparence abandonnée.

Plusieurs annonces ont été faites et les premiers scénarii ont été présentés en janvier 2020. Le ministère annonçait 500 millions devenus 400, voire 350 millions et, alors qu'on nous promettait une loi de programmation, la proposition retenue est bien loin du compte et la loi de programmation promise n'existe plus.

Le scénario retenu

- Exclut 69% des enseignants, ne concerne que 31% des enseignants titulaires de l'échelon 2 à l'échelon 7
- Primes allant de 1200 € nets par an (100 € par mois) pour l'échelon 2 à 427 € nets annuels (36 € nets par mois) pour l'échelon 7.
- Entre 54€ et 27€ nets par mois pour les contractuels entre le 1er et le 7ème niveau.
- Prime d'équipement de 150 € par an
- Augmentation du ratio promu/promouvables pour la hors classe de 1% (de 17 à 18%)

Personnels titulaires du public (y compris CPE et PsyEN) ou quasi titulaires du privé.					
Éch.	Durée cumulée de carrière	Prof. EPS		Agrévés	
		brut annuel	net annuel	brut annuel	net annuel
1	1 an (stage)	- €	- €	- €	- €
2	entre 1 an et 2 ans (titularisation)	1 400 €	1 197 €	1 400 €	1 197 €
3	entre 2 ans et 4 ans	1 250 €	1 088 €	1 200 €	1 088 €
4	entre 4 ans et 6 ans	900 €	789 €	900 €	789 €
5	entre 6 ans et 8 ans et demi	700 €	598 €	700 €	598 €
6	entre 8 ans et 11 ans et demi	500 €	427 €	500 €	427 €
7	entre 11 ans et 14 ans et demi	500 €	427 €	500 €	427 €

Constats

- 69% des personnels ne sont pas concernés par la prime d'attractivité.
- Pas d'augmentation indiciaire mais de l'indemnitaire et des primes.
- Les montants de ces primes ne couvrent même pas la perte de pouvoir d'achat depuis 2010, équivalente à 20% (la valeur du point d'indice est de 17% inférieure à ce qu'elle devrait être si elle avait suivi l'évolution de l'inflation).
- Concernant l'augmentation du taux promu/promouvables sur la hors classe, dans le 2nd degré, le problème ne se situe pas à ce niveau (même si nous

continuons de demander des modifications sur l'accès à la hors classe); en EPS il n'existe presque plus de 11^{ème} échelon, la question se situe bien sur le ratio de la classe exceptionnelle et de l'échelon spécial qui restent bien trop restreints et les modalités d'accès qui sont problématiques.

- Peu d'augmentation entre les différents échelons, donc une stagnation sur plusieurs années.
- Une prime informatique de 150 € qui ne couvrira même pas l'achat des consommables sur un an.
- Pas de loi de programmation.

Nos revendications immédiates

Les augmentations proposées auraient pu s'étudier si elles étaient le début d'un plan pluriannuel, sauf qu'elles se limitent à un seul coup de pouce ne revalorisant même pas tous les échelons.

Le SNEP FSU revendique :

- Le dégel de la valeur du point d'indice et une loi de programmation sans contrepartie qui toucherait l'ensemble des personnels sous forme d'augmentation indiciaire, avec une première étape équivalente au rattrapage des pertes subies depuis 2010 (20%).
- Une carrière sans obstacle de grade, c'est-à-dire avec l'intégration des échelons de la hors classe et de la classe exceptionnelle dans la grille de la classe normale. En attendant, les ratios de promotion hors classe et classe exceptionnelle (avec la suppression des 2 viviers différents) doivent être largement revalorisés. Chaque professeur doit pouvoir atteindre à l'issue du déroulement d'une carrière complète le dernier échelon de la classe exceptionnelle.
- Une amélioration des carrières : réduction des durées d'échelon, intégration des bonifications d'avancement pour toute la profession

**Des mobilisations seront nécessaires si nous voulons être entendus,
le 26 janvier une nécessité de se mobiliser**

