

Que faut il retenir des annonces salariales ?

De 2,7 % à 11,2 % soit une moyenne de 5,5 % d'augmentation alors que Emmanuel Macron avait annoncé 10 % d'augmentation pour tous·tes les enseignant·es en janvier 2023....

NON le compte n'y est pas !

Quelques chiffres...

- 25 %

de pouvoir d'achat chez les enseignant·es depuis 2010 et - 10 % depuis 2017.

+ 6 %

inflation depuis janvier 2022

- 8 000

postes dans l'Éducation nationale depuis 2017

43 h

de travail par semaine en moyenne pour les enseignant·es (note de la DEPP, oct 2022)

Malgré les annonces d'une revalorisation historique assénée à maintes reprises, les 1,9 milliard d'euros en année pleine étaient de facto insuffisants pour revaloriser les enseignant·es dont la perte de pouvoir d'achat s'élève à plus de 10 % depuis 2017 ! Pour une revalorisation à hauteur de 10 % de tous·tes sans condition, ce sont au moins 3,5 milliards qu'il fallait investir dans l'éducation. La question de la revalorisation indiciaire a été écartée immédiatement par le ministère qui lui préfère depuis de nombreuses années l'indemnitaire (non comptabilisé pour les pensions de retraites). Dans un premier temps le ministère avait envisagé de ne revaloriser que certains échelons de début de carrière. Pour les organisations syndicales cette proposition n'était pas acceptable. La pression permanente de la FSU, a permis que tous les personnels soient concernés par un doublement de l'ISOE, même si cela reste insuffisant.

Outre ces mesures dites "socle", le ministère conditionne une part de rémunération complémentaire à des missions supplémentaires : remplacements de courte durée, accompagnement et orientation des élèves, devoirs faits.... Les orientations prises sont dangereuses pour notre statut et pour le système éducatif : accroissement du pouvoir des cheffes d'établissement et mise en place d'une usine à gaz sur les nouvelles missions, obligation dans le pacte d'accepter les remplacements de courte durée pour pouvoir faire d'autres missions, augmentation du temps de travail, mise en concurrence des personnels, renforcement des inégalités femmes/hommes.... Le ministère compte sur le déclassement salarial des enseignant·es pour qu'ils/elles signent le pacte !

Le déclassement salarial

Rapport du salaire statutaire brut des enseignant·es en début de carrière au montant d'un SMIC brut à temps plein :

1990	2,1 SMIC
2022	1,2 SMIC



Annonces salariales des enseignant·es : un budget insuffisant et un pacte irresponsable

Derrière les effets d'annonces consistant à faire claquer des sommes prétendument mirobolantes à l'opinion publique, Emmanuel Macron confirme son objectif principal : appliquer son projet politique au mépris de la réalité des conditions de travail des personnels.

La mise en place du pacte est confirmée en dépit de l'opposition unanime des organisations syndicales. L'entêtement irresponsable du président n'est donc pas confiné au dossier des retraites. Alors que toutes les enquêtes montrent déjà un temps de travail important chez les enseignant·es équivalent en moyenne à 43 heures, le pacte est une réponse provocatrice, hors-sol et irresponsable.

Il prévoit un alourdissement conséquent de la charge de travail : à l'heure où l'Éducation nationale peine à recruter et où les départs se multiplient, comment croire que c'est en dégradant les conditions de travail que le métier redeviendra attractif ? Travailler plus n'est en rien une revalorisation !

Quand la Première ministre fait de l'égalité femmes/hommes la grande cause du quinquennat, la FSU pointe une nouvelle fois le décalage entre les paroles et les actes : le ministère de l'Éducation nationale assume que le pacte va aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes. Grande cause toujours...

Par les missions supplémentaires qu'il engendre : interventions des PE en 6ème, réforme de la voie pro, découverte des métiers au collège... le pacte est un outil de destruction du service public d'éducation. Quant aux remplacements, affirmer qu'ils seront systématiquement réalisés dès la rentrée est mensonger ! Pour le premier comme pour le second degré, ce sont des moyens humains supplémentaires qui permettront d'assurer les remplacements.

Enfin, il semble se dessiner un pacte spécifique aux personnels de LP, actant un traitement différencié des professeur·es en lycée professionnel, ce qui est un très mauvais signal. En collaborant au projet de transfert progressif des élèves comme des personnels de la voie professionnelle scolaire au ministère du travail, le ministère qui revendique justice et égalité se rend complice d'un projet de société profondément réactionnaire.

Des mesures de revalorisation sont annoncées sans contreparties. Si au fil des négociations, la FSU a réussi à se faire entendre pour que toutes et tous les enseignant·es du début à la fin de carrière soient concerné·es, notamment par le doublement de l'ISAE/ISOE et des mesures de carrière, elles ne permettront pas pour autant de rattraper les pertes de 15 à 25 % de ces dernières années mais également de rivaliser avec les autres pays européens.

Pour revaloriser de façon conséquente tous les personnels, il fallait prévoir un budget global bien plus important, articulé avec des mesures fonction publique dont le dégel du point d'indice, et inscrire ces mesures dans un plan pluriannuel. Et dans un contexte d'inflation galopante, le pouvoir d'achat des personnels ne va pas s'améliorer. Et que dire de nos collègues les plus précaires, Aed et Aesh pour qui aucune mesure n'est annoncée !

La FSU exige une revalorisation de toutes et tous, sans contreparties, dans le cadre d'un plan de programmation pluriannuel. Notre service public est au bord de l'effondrement, comme tant d'autres services publics, et ne tient que grâce à l'engagement sans faille des personnels. Le mépris, ça suffit !

Le 1er mai, partout en France, les enseignant·es seront aux côtés des salarié·es pour manifester leur opposition à la réforme des retraites mais également pour revendiquer des salaires décents sans être obligé·es de travailler plus.

Les Lilas le 20 avril 2023

1. Le PACTE et sa logique

Le PACTE, des missions obligatoires augmentant le temps de service :
Le PACTE peut être composé de 3 unités (a priori) au maximum, reposant sur 2 types de missions.



Le fonctionnement du PACTE

La première unité incontournable pour le second degré sera consacrée aux remplacements de courte durée (RCD) à hauteur de 18 heures, mais dès lors que les missions RCD d'un établissement seront couvertes (dotation fournie par le rectorat et nombre défini par le/la chef-fe d'établissement), alors, les autres professeur-es de l'établissement engagé-es dans le pacte ne seront plus obligé-es d'effectuer des RCD et ils/elles pourront réaliser d'autres missions du pacte. Ainsi pour réaliser une unité 2 de devoirs faits ou un « projet innovant », il faudra s'engager dans le RCD (unité 1), sauf si l'ensemble des missions en RCD sont couvertes par d'autres collègues.

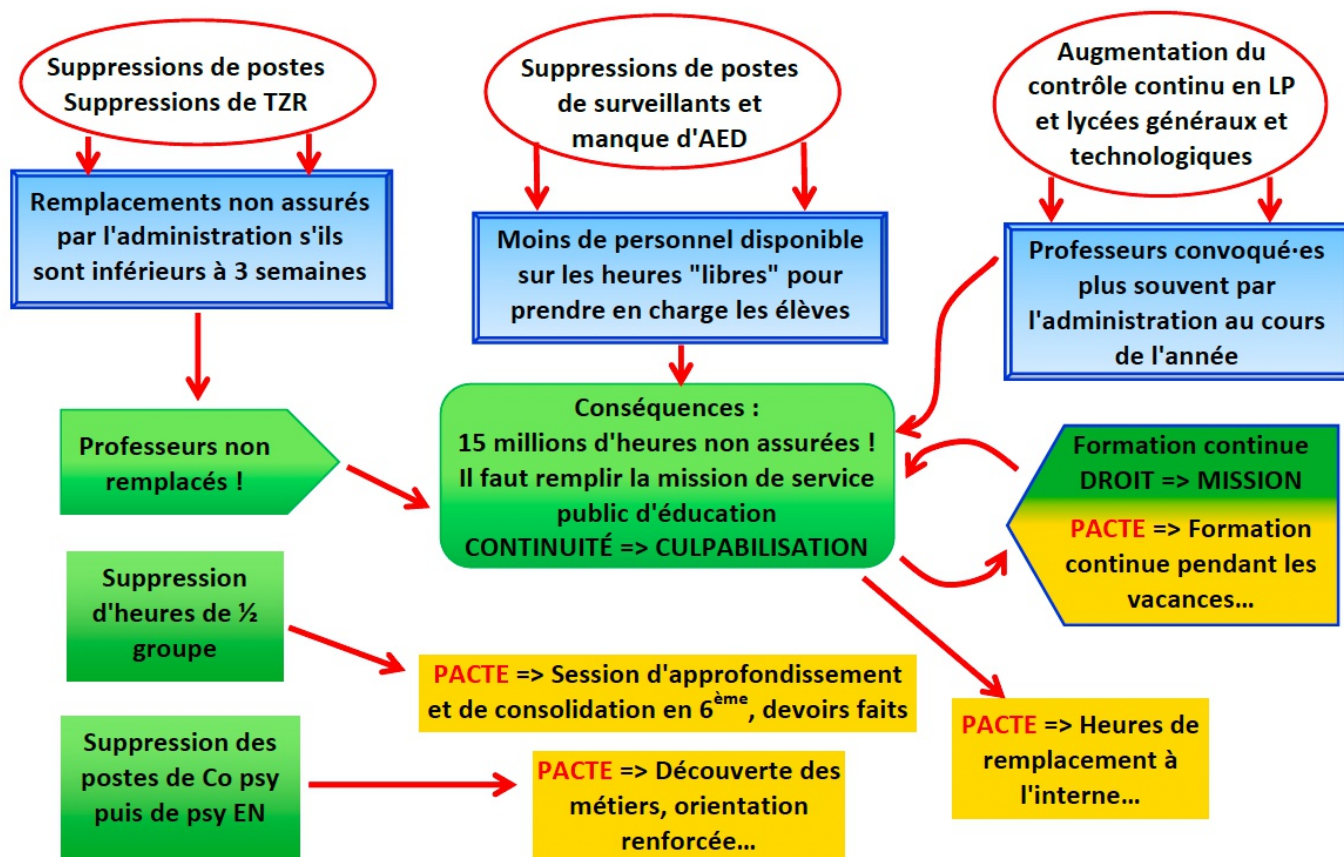
Le ministère est parti dans l'idée d'un logiciel dédié sur cette question du RCD, rendant possible le remplacement au pied levé !

Ce dispositif et cette mise en place sont inacceptables tant pour les enseignant-es que pour les élèves.



Pour la voie professionnelle, subissant actuellement une réforme controversée et malgré l'opposition intersyndicale, le ministère a décidé d'un pacte spécifique LP dont nous n'avons pas encore les contours exacts.

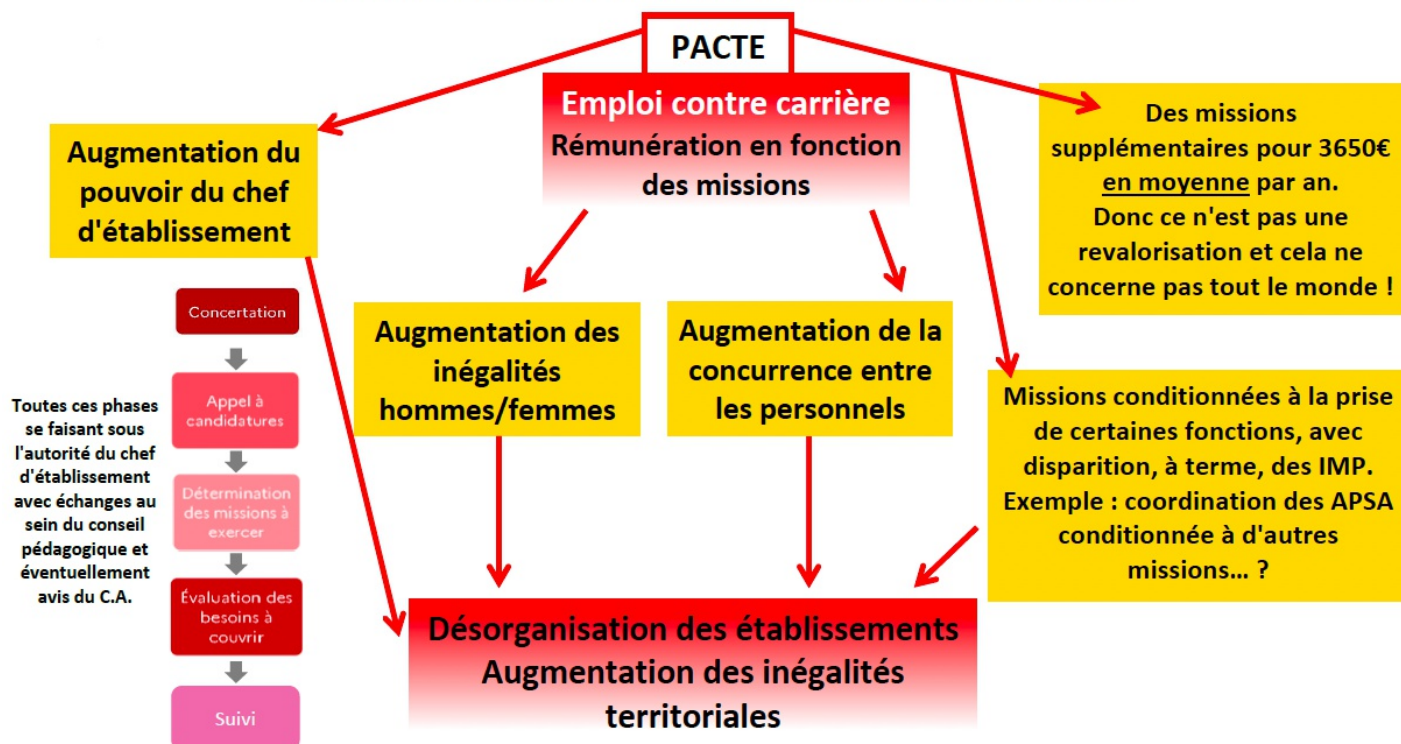
Une communication de l'Éducation Nationale pour faire croire que les profs sont absent-es et responsables de ces absences



Compter sur le déclassement salarial pour la prise de nouvelles missions...



Travailler plus pour ne même pas rattraper les pertes subies !



TRAVAILLER PLUS

La logique du pacte n'a rien d'une revalorisation : il faudra travailler plus. Ce pacte est lié à des missions supplémentaires quantifiées en heures ou non. Toutes les missions viennent pallier les dysfonctionnements créés par le manque d'investissement du gouvernement dans l'Éducation nationale et/ou par les conséquences des différentes réformes éducatives.

Le ministère compte sur le déclassement salarial des enseignant·es depuis de nombreuses années pour qu'ils et elles s'engagent dans le pacte et sur l'attractivité de la rémunération pour le remplacement de courte durée (69 euros de l'heure). Mais aujourd'hui, alors que les études de la DEPP montrent que le temps de travail des enseignant·es est de 43 heures en moyenne par semaine, le pacte va venir s'ajouter aux 2 heures supplémentaires (HSA) obligatoires depuis 2019 et ajouter du temps de travail ou des missions. Est-ce acceptable ?

RENFORCEMENT DES INÉGALITÉS

La mise en place du PACTE aura des conséquences importantes sur le renforcement des inégalités salariales hommes/femmes. Toutes les études et chiffres prouvent que les femmes prennent moins de missions que les hommes, moins d'HSA et que, pour les mêmes missions, elles sont moins bien rémunérées... La seule réponse du ministère à cette question est la possibilité de prendre une demi-unité !

AUGMENTATION DU POUVOIR DU/DE LA CHEF-FE D'ÉTABLISSEMENT

Les missions seront discutées au sein de l'établissement (dotation du rectorat en amont) et accordées par le/la seule chef-fe d'établissement selon une procédure assez complexe avec acte de candidature de la part des enseignant·es. Ce nouveau procédé vient renforcer le rapport hiérarchique entre l'enseignant·e et le/la chef-fe d'établissement, par le biais d'une lettre de mission signée qui relève de la contractualisation. Cette nouvelle mission et les modalités d'attribution, au lieu de renforcer les collectifs dont les établissements et les élèves ont besoin, vont, au contraire, générer des concurrences entre collègues et de la défiance. Par ailleurs si jamais la mission ne peut être réalisée pour des motifs liés au service, le chef d'établissement pourra "réorienter" les missions...

ET LA SUITE ?

Si cette année 2023 ne voit pas la mise en place complète du pacte, la disparition programmée à terme des IMP viendrait conditionner la prise de certaines missions au pacte. Ainsi, la coordination des APSA pourrait être conditionnée à la prise du pacte et à l'obligation de répondre aux différentes exigences : remplacement de courte durée, orientation découverte des métiers etc. Cette disposition mettrait considérablement à mal le fonctionnement des établissements, nombre d'enseignant·es n'ayant à l'heure actuelle pas le temps de prendre d'autres missions (étude DEPP temps de travail) ni l'envie de « faire de la garderie ». La précédente tentative d'imposition des remplacements de courte durée par Gilles De Robien a montré que ce dispositif était inapplicable et inefficace.

De la même manière, le pacte pourrait devenir une obligation de service pour les nouveaux·elles entrant·es tel que cela avait été présenté au départ.

Le pacte est donc un véritable outil de management et de destruction de notre statut et des Obligations Réglementaires de Service, c'est notamment pour cette raison que l'intersyndicale, à l'initiative de la FSU avait quitté les discussions sur le pacte le 6 mars.

Le SNEP-FSU continue d'exiger la suppression du pacte et appelle les collègues à ne pas rentrer dans ce dispositif.

2. Les mesures SOCLE

De 2,7% à 11,2% soit une moyenne de 5,5% d'augmentation alors que Emmanuel Macron avait annoncé 10% d'augmentation pour tous les enseignants en janvier 2023....

NON le compte n'y est pas

Le choix de l'indemnitaire

Le SNEP avec la FSU revendique prioritairement des mesures indiciaires, prises en compte dans le calcul de la pension de retraite et indexées sur des revalorisations futures de la valeur du point. La réindexation de la valeur du point est une nécessité au regard de l'inflation galopante pour éviter les pertes de pouvoir d'achat, ainsi que pour endiguer la crise de recrutement qui perdure dans nos métiers.

Une autre conséquence de l'augmentation de l'indemnitaire est l'aplatissement à court terme de la carrière (de l'échelon 2 à l'échelon 7 en 11 ans de carrière, l'augmentation sera de 195 euros nets par mois). Ainsi cette transformation annihile progressivement la notion de carrière et à terme, nous risquons de passer d'une Fonction publique de carrière à une Fonction publique d'emploi, où l'indemnitaire prend le pas sur l'indiciaire (qui atteint aujourd'hui presque 25 % du salaire sur certains échelons) et où la rémunération ne dépend plus du grade mais du poste occupé. Cette transformation est notamment liée aux missions du pacte.

Toutes les mesures ci-dessous sont insuffisantes, même si certaines constituent une avancée.

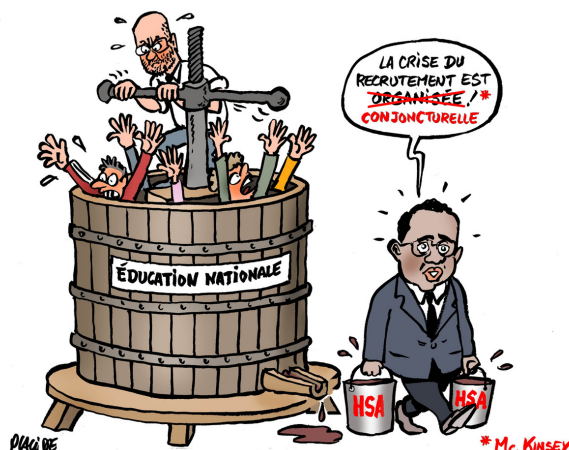
Doublment ISOE/ISAE (2 500 euros) et alignement sur cette prime pour les personnels autres qu'enseignants

Le SNEP avec la FSU avait réclamé de l'indiciaire et un rattrapage immédiat de 10 % correspondant en 2022 à la perte subie depuis 2017. En faisant le choix de l'indemnitaire, la réponse du ministère ne nous satisfait pas. Néanmoins, il s'agit d'une revalorisation qui vaut pour tous et toutes, condition portée par la FSU, ce que n'envisageait pas le ministère initialement. Le doublment de l'ISOE/ISAE, pour reconnaître le travail de suivi et d'orientation des élèves, aurait dû venir s'ajouter à des mesures indiciaires.

Le SNEP avec la FSU continuera de revendiquer des mesures indiciaires avec 70 points d'indice (mandat FSU) pour tous-tes comme première mesure. Dans le contexte actuel de réforme des retraites, les mesures indemnitaires renforcent la provocation, puisque seul compte dans le calcul des retraites ce qui relève de l'indiciaire.

Alignement de l'indemnité PP du cycle terminal (y compris LP) sur la prime PP 3ème (1 475,74 euros)

Reconnaissance du travail demandé et réalisé par les professeur-es de ces niveaux de classes qui bénéficiaient jusqu'à présent d'une ISOE part modulable de 937,96 euros.

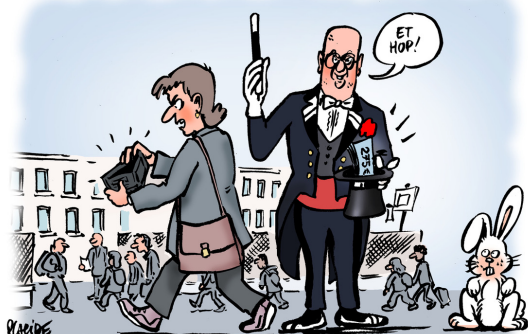


Prime d'attractivité stagiaire indépendante du temps devant élèves

Celle-ci passe de 600 ou 1 200 euros brut annuels à 2 130 euros brut annuels

De la même manière que nous avons dénoncé les primes d'attractivité des titulaires, la FSU en avait fait de même pour les stagiaires, qui de plus étaient soumises à une autre pénalité. En fonction de leur temps de service temps plein ou mi-temps, la prime était divisée par 2. **Nous avons réussi à obtenir que celle-ci soit appliquée de manière équivalente quelles que soient les modalités de service des stagiaires.** La différence de rémunération est déjà réalisée sur l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves.

Entre 2010 et 2020
275 € par mois de perte de pouvoir d'achat



Meilleure prise en compte des services antérieurs pour les contractuel·les

Les modalités de classement initial sont améliorées pour les lauréat·es de tous les concours, pour permettre une meilleure prise en compte de leur expérience antérieure dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Prime d'attractivité allant de 513 euros net par an (échelon 7), à 1 521 euros (échelon 5)

La FSU avait dénoncé le principe de la prime d'attractivité Grenelle lorsque celle-ci a été mise en place. **Nous continuons de revendiquer une revalorisation indiciaire** y compris au regard de l'élévation du niveau de formation requis pour entrer dans le métier.

Echelon 2	+ 667 euros par an
Echelon 3	+ 1 128 euros par an
Echelon 4	+ 1 128 euros par an
Echelon 5	+ 1 521 euros par an
Echelon 6	+ 1 368 euros par an
Echelon 7	+ 513 euros par an

Revalorisation des contractuel·les

Ils/elles bénéficieront de l'augmentation de l'ISOE part fixe appliquée aux titulaires, et d'un relèvement de leur prime d'attractivité de 300 euros, allant ainsi de 700 euros à 1 500 euros

Le SNEP avec la FSU continue de revendiquer un plan de titularisation des contractuel·les par concours réservé afin de résorber la précarité. Les non-titulaires sont souvent des variables d'ajustement, maltraités par notre administration qui les emploie faute de recrutements suffisants. L'application des grilles en académie n'est pas réalisée systématiquement. Cette revalorisation est une nécessité mais elle ne correspond ni à nos revendications, ni aux besoins de l'Éducation nationale.

Les mesures de carrière proposées par le ministère sont intéressantes et sont le fruit de ce que le SNEP a porté avec la FSU. Nous continuerons d'œuvrer pour que la carrière se déroule de manière fluide et égalitaire pour tous·tes et pour que chacun·e atteigne l'indice terminal de la classe exceptionnelle sur une carrière complète. La FSU continue de demander la déconnexion des RDV de carrière et de l'avancement.

Le ratio de promotion à la Hors classe qui passe de 18 à 21 % en 2023 - puis 22 % en 2024 - puis 23 % en 2025

Depuis 2017 et la mise en place de PPCR, chaque enseignant·e est garanti·e d'un déroulement sur 2 grades pour une carrière complète. L'avis du RDV de carrière du 9ème échelon détermine le moment de passage à la hors classe, et la mise en place du barème de 2017 permet à chacun·e d'être certain·e de son passage à la HCL, sauf opposition (dans de très rares cas) dans un délai de 5 ans à partir du passage au 10ème.

En 2022, ce sont 8 470 professeur·es d'EPS qui se trouvent à la hors classe, soit près de 30 % du corps (pas de chiffres spécifiques EPS sur les agrégé·es). Nous sommes un des corps où le délai d'attente est le plus bas pour accéder à la hors classe, la hausse du ratio promu·es/promouvables va permettre à chaque enseignant·e de passer 1 an plus tôt à la hors classe et de bénéficier plus rapidement d'un gain indiciaire.

Le SNEP avec la FSU revendique une carrière cylindrique sans obstacle de grade, où l'accès à la hors classe serait déconnecté du rendez-vous de carrière.

Transformation de l'échelon spécial en échelon « normal » dès 2023 (durée prévue de l'échelon 4 de la classe exceptionnelle 3 ans) pour les professeur·es d'EPS

Lors de la mise en place de la classe exceptionnelle le SNEP avec la FSU avait dénoncé un certain nombre d'écueils pour ce nouveau grade : la mise en place de 2 viviers, le contingentement de ce grade et la mise en place d'un échelon spécial réduisant drastiquement la possibilité d'accès pour les professeur·es d'EPS à la Hors Echelle A. Cet échelon spécial s'appuyait notamment sur les avis recteurs, nous avons depuis fait avancer la question pour que soit prise en compte de manière plus importante l'ancienneté. En effet, les contingentements d'un pourcentage de corps limitent les promotions, ainsi pour obtenir des promotions il est nécessaire que

des collègues quittent ce grade (par le départ à la retraite principalement).

Cette linéarisation va dans le bon sens et va permettre à de nombreuses collègues professeur·es d'EPS de terminer leur carrière à l'indice 972. Dès la publication du décret ce sont plus de 500 professeur·es d'EPS qui vont passer de l'indice 830 à l'indice 890.

Augmentation du contingentement de la classe exceptionnelle à 10,5 % dès 2023. Pour les professeur·es d'EPS, cela représente environ 145 promotions supplémentaires

Toute augmentation du contingentement va dans le bon sens, mais de nombreuses promotions sur le vivier fonctionnel ont déjà été perdues. Il aurait fallu procéder à une modification permettant dès 2023 d'utiliser pour l'année en cours les promotions non utilisées du vivier 1 pour le vivier 2.

Évolution du mode d'accès à la classe exceptionnelle, passant d'un contingentement à un ratio de promotion

Cette évolution assure ainsi chaque année des promotions en fonction du nombre de promovables

Revendication du SNEP et de la FSU, cette mesure va permettre un meilleur accès à la classe exceptionnelle pour la profession. Ce modèle est celui existant pour l'accès à la hors classe, ainsi les entrées dans le grade ne sont pas contraintes par les sorties de ce même grade.

Le SNEP-FSU sera très attentif aux nouvelles modalités et s'assurera d'une égalité d'accès ainsi que d'une prise en compte de l'ancienneté. Cette dernière est la seule manière d'assurer aux futur·es retraitables le meilleur taux de pension.

Le SNEP avec la FSU continuera de lutter pour de meilleurs salaires et conditions de travail.