# Document support d’animation du diaporama et HMIS

Pour l’Heure Mensuelle d’Information Syndicale, nous vous proposons de faire un temps sur le contexte (suppression de postes, gel du point d’indice, etc…) PARTIE 1, puis sur les mesures proposées en terme de salaire/ indemnité (Socle PARTIE 2 ; Pacte PARTIE 3) avant d’ouvrir les perspectives d’activité syndicale (PARTIE 4) pour gagner.

# Partie 1 CONTEXTE

Diapo 3

1. **Le métier est en perte d’attractivité** notamment car depuis des années (Blanquer a accentué la situation) :

* **Les conditions de travail se dégradent** (hausse des effectifs par classe : moyenne la plus élevée d’Europe, inclusion sans moyen, etc...)
* **La reconnaissance salariale se dégrade** : Au niveau salarial : perte de pouvoir d’achat estimée à plus de 30% depuis la désindexation des salaires en 1983 (à 20% depuis 2010). Depuis 2017 (10%) : gel du point d’indice pendant 5 ans (augmentation de 3,5% au 1/7/2022 mais avec inflation à 5,2%!), décalage d’un an de PPCR en 2017! La France se place dans le bas du classement des salaires au niveau de l’OCDE.
* **La reconnaissance sociale se dégrade** (réformes imposées, injonctions, management, mépris régulier)

Cette « perte d’attractivité » est bien organisée par les choix faits depuis des années, il faut revenir sur ces choix pour changer la donne, au risque d’aggraver ce processus et pousser davantage de personnels à démissionner (chiffre en augmentation constante).

2. Le « travailler plus pour recruter moins ».

* Entre 7 000 et 8 000 suppressions de postes enseignants second degré avec 22 600 élèves de plus depuis 2017!
* 2eme HSA imposée par Blanquer (2019)
* Réforme de la formation des enseignants : Majorité des stagiaires mis à temps plein (rentrée 2022)
* Emploi d’étudiant.es comme enseignant
* : Etudiants contractuels alternants (rentrée 2021)
* La DEPP annonce que la moitié des enseignants déclare travailler 43 heures ou plus par semaine! Mais cela n’alerte pas le ministère. <https://www.education.gouv.fr/la-moitie-des-enseignants-declare-travailler-au-moins-43-heures-par-semaine-343235>
* Réforme des retraites : 64 ans et 43 annuités constitue une dégradation considérable des conditions de travail. Le rapport de force créé par la mobilisation retraite a permis, sur le socle, des modifications qui n’étaient pas prévues (indiciaire), alors que le gouvernement ne prévoyait que des indemnités (et sur uniquement les débuts de carrières). Preuve en est que les combats menés peuvent permettre d’obtenir des avancées.
* Mal-être enseignant : (enquête sur le climat scolaire second degré, Debardieux et Moignard, Oct 2022, ASL): **55% insatisfait du métier** (contre 31% en 2013), **51,3% pensent souvent ou très souvent à quitter le métier** (contre 30% en 2013).

<https://www.autonome-solidarite.fr/media/2022/10/ASL_Synth%C3%A8se-%C3%A9tude-climat-scolaire_OCTOBRE-22.pdf>

# Partie 2 SOCLE

Diapo 5 : prime d’attractivité

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Echelon détenu** | **Avant socle** | **Après socle** | **différence** |
| 1 FTSG (20h) | 1 200 | 1 200 (mi tps aussi) |  |
| 2 | 2 200 | 2 867 | + 667 |
| 3 | 2 050 | 3 178 | + 1 128 |
| 4 | 1 500 | 2 628 | +1 128 |
| 5 | 1 100 | 2 621 | + 1 521 |
| 6 | 900 | 2 268 | + 1 368 |
| 7 | 900 | 1 413 | + 513 |
| 8 | 400 | 400 | 0 |
| 9 | 400 | 400 | 0 |

Pour les contractuel.les: relèvement de 300 euros de la prime d’attractivité, soit une prime d’attractivité de 700 à 1 750 euros.

Diapo 6

Le passage d’un contingentement (limitation du nombre de place à la classe exceptionnelle) à un ratio promu.es / promouvable, fait qu’il n’y aura plus de limitation de l’accès à la classe exceptionnelle. C’est une avancée indéniable (obtenu pour la Hors Classe en 2004).

La linéarisation de l’échelon spécial veut dire que l’échelon spécial devient un échelon de la classe exceptionnelle qui pourra être obtenu à partir de 3 années dans le 4ème échelon de la Classe Exceptionnelle.

# Partie 3 PACTE

Diapo 15

Le redéploiement affiché par le ministère dans ses diaporamas veut dire que le chef d’établissement pourra faire évoluer ce que les signataires du Pacte devront faire en fonction des besoins de l’établissement. C’est la logique de la « fongibilité asymétrique ». Les signataires pourront être « redéployés » sur des missions pour lesquels ils n’ont pas signé !

Diapo 17

Le Pacte LP un outil de mise en œuvre de la réforme de la voie professionnelle

La réforme : <https://snuep.fr/lycee-pro-12-mesures/carrousel/>

Le pacte en détail : <https://snuep.fr/pactelp-reforme/actualite/>

# Partie 4 ACTIVITE SYNDICALE

A développer pour créer un rapport de force collectif, face à une administration qui utilisera tous les moyens d’individualisation et de chantage pour faire signer. En tout état de cause, ne rien signer maintenant car nous pouvons obtenir collectivement la fin du Pacte et des améliorations pour tous. Il faut bien mesurer que l’engagement d’une partie des enseignants dans un tel dispositif fragiliserait le statut pour tous, d’où la lutte collective à mener.