

<https://www.snetap-fsu.fr/Revalorisation-des-enseignant-es-amateurisme-ou-enfumage.html>



Revalorisation des enseignant.es : amateurisme ou enfumage ?

- Les Dossiers - Vie fédérale -



Date de mise en ligne : mardi 11 février 2020

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Le ministère de l'Education nationale a réuni les organisations syndicales pour leur présenter la manière dont il envisage d'utiliser l'enveloppe de 500 M Euros dont il a annoncé la budgétisation pour 2021, les discussions sur la loi de programmation budgétaire étant encore renvoyées à plus tard.

L'essentiel de la réunion a porté sur la présentation de plusieurs scénarii censés apporter une amélioration de la rémunération des professeurs, [CPE](#) et [PsyEN](#) par l'attribution d'une prime d'attractivité dont les montants varieraient en fonction du nombre de personnels concernés, montants caractérisés par leur grande faiblesse (voir ces scénarii dans le document publié ci-dessous). Les personnels en fin de carrière (hors classe et classe exceptionnelle) sont exclus, seule une possibilité d'amélioration des conditions d'accès à un nouveau grade étant envisagée. De surcroît, le représentant du ministère a annoncé en fin de réunion que la totalité des 500 millions ne serait pas consacrée à cette prime, une partie étant dévolue à la rétribution des formations obligatoires pendant les congés scolaires, l'autre à abonder les heures supplémentaires destinées à rémunérer le remplacement de courte durée dans le second degré.

Malgré nos demandes, le ministère, a été incapable de nous indiquer comment l'enveloppe globale serait répartie entre ces différents leviers. Nos calculs indiquent qu'à peine plus de 200 millions sur les 500 annoncés seraient consacrés à ces scénarii.

Notre analyse de ces mesures.

1/ Prime d'attractivité

Le principe est d'attribuer une prime sur une partie plus ou moins longue de la carrière, d'un montant dégressif et différent selon le nombre de personnels concernés et éventuellement le corps. Celle-ci serait appliquée au 1er janvier 2021 pour l'ensemble des ayants droits. Quatre scénarii sont proposés (voir document communiqué par le ministère).

Les scénarii sont exposés clairement et ne laissent pas de doute sur leurs modalités d'application. N'est envisagée que l'attribution d'une prime dont le ministère assure qu'elle concernera tous les personnels, enseignant.es, [CPE](#) et [PsyEN](#). A ce jour, dans le 1er comme dans le second degré, des personnels ne bénéficient toujours pas de l'[ISAE](#) ou de l'[ISOE](#) ou d'une indemnité d'un montant équivalent. D'autre part toutes les études montrent que l'octroi de primes pénalise principalement les femmes.

Le ministère n'est pas en mesure d'indiquer si cette prime sera proportionnelle à la quotité de service ou forfaitaire.

Dans deux des scénarii, l'application de la prime crée une inversion de carrière, c'est-à-dire conduit à ce qu'un personnel voit sa rémunération diminuer lors d'un changement d'échelon. C'est le cas du 1er scénario entre les échelons 4 et 5 et du scénario 3 entre les échelons 3 et 4.

Le ministère parle de compensation des effets de la réforme des retraites mais n'est pas capable de présenter des cas types (il admet que les cas types de l'étude d'impact sont faux et qu'il travaille avec le haut-commissariat aux

retraites et la DGAFP à en construire de réalistes) et encore moins de prouver que chacune de ces mesures sera de nature à compenser les pertes.

Pour la [FSU](#), si, comme le prétend le ministère, la revalorisation doit concerner tous les personnels alors elle doit être de nature indiciaire et concerner l'ensemble des agents.

2/ Amélioration des conditions d'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle

Constatant que dans le second degré des promotions au titre du vivier 1 ne sont pas toutes utilisées, le ministère propose de réduire la part de promotion réservées aux personnels relevant de ce vivier en faisant bouger le pourcentage 80/20 actuel, mesure nécessaire mais qui ne coûtera rien au ministère. Dans le 1er degré, les promotions au vivier 2 ne sont pas toutes utilisées.

Pour les Professeurs des écoles, le taux de promotion à la hors classe rejoint celui du second degré. Le corps des PE est jeune (il a été créé en 1990), ce qui implique une répartition avec peu de personnels dans les échelons les plus élevés. Le problème également, pour l'accès à la hors-classe des PE, est le faible taux de promotion des ex-instituteurs en raison de la composition du barème.

3/ Renforcement du dispositif de formation pendant les vacances scolaires

Le ministère a publié, il y a un an, un décret lui permettant d'imposer des jours de formation continue pendant les vacances aux personnels. Ce décret prévoit, lorsque les personnels font des formations pendant les congés scolaires, de leur attribuer une indemnité. Le ministère veut utiliser ce décret pour contraindre les personnels à se former pendant les vacances scolaires et ainsi éviter des jours d'absence.

Pour la FSU, la formation continue doit se dérouler sur le temps de service. Les personnels utilisent déjà leur temps de vacances pour se reposer, pour préparer leurs cours et corriger leurs copies.

4/ Renforcement du dispositif de remplacement de courte durée dans le second degré

Le ministère veut abonder les volumes d'heures supplémentaires consacrées aux remplacements de courte durée sous le dispositif De Robien. Ainsi il entend apporter une réponse aux absences des personnels.

Or, un remplacement ne s'improvise pas, c'est un acte pédagogique. Localement, entre les professeurs, sur la base du volontariat, des solutions peuvent se trouver, mais le fait de pouvoir imposer de tels remplacements est inacceptable. Les moyens actuellement attribués aux établissements pour rémunérer le dispositif « De Robien » ne sont pas utilisés à ces fins, faute de demandes ce qui montre le caractère inadapté du dispositif. Enfin, assurer les remplacements en collège et en lycée ne relève pas des mêmes problématiques. En collège, la présence d'AED en nombre suffisant peut permettre d'assurer l'encadrement des élèves et leur apporter une aide dans leur travail lors des absences de professeurs. En lycée, cela nécessite de disposer de salles permettant aux élèves de travailler en

autonomie. Aucun de ces deux points n'est actuellement réuni dans nos établissements. Dans de nombreux établissements le problème central est plutôt celui du remplacement de moyenne ou longue durée faute de TZR en nombre suffisant.

5/ Conclusions partielles

Pour la FSU, ce qui a été présenté ne constitue ni un plan de revalorisation ni même une première étape. Les mesures présentées relèvent plus du leitmotiv « travailler plus pour gagner plus » que de la revalorisation.

Un plan de revalorisation, c'est un montant global de revalorisation, un ensemble des mesures ainsi que la répartition entre elles du montant prévu, comme cela fut le cas lors des discussions sur le protocole PPCR.

La revalorisation doit concerner tous les personnels dont les contractuels, elle doit s'appuyer sur une reconstruction des grilles et un dégel de la valeur du point d'indice, le tout sans contre parties. C'est donc pour l'ensemble de la Fonction publique que les questions salariales doivent être traitées.

10 février 2020