FSU SNUipp

MAI 2023

SALAIRES : UNE REVALORISATION QUI DIVISE

© FSU-SNUIPP

Des luttes, des gains et encore des luttes

Soutenue par une profession mobilisée et à l'initiative de campagnes d'opinion publique sur le déclassement salarial des professeur·es d'école, la FSU-SNUipp a obtenu des augmentations indemnitaires pour toute la profession et des améliorations du déroulement de carrière. Mais pour la plupart des PE, les pertes de pouvoir d'achat, liées à l'inflation et au gel du point d'indice, ne seront pas compensées.

Alors qu'en France, le salaire des PE est inférieur de 19 % à la moyenne de l'OCDE, cette revalorisation est loin de satisfaire les attentes de la profession et ne résoudra pas la crise d'attractivité du métier enseignant.

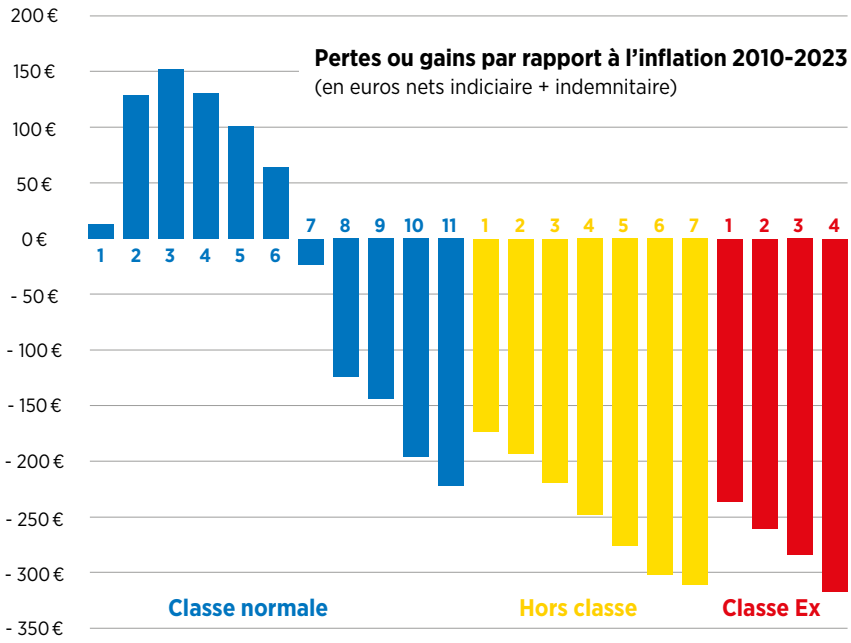
Aux mesures du « socle », le ministre adosse un « pacte enseignant ». Cette rémunération est conditionnée à l'exercice de missions supplémentaires, sur la base d'une démarche individuelle, validée par la direction d'école. Alors que le temps de travail des PE explose, c'est le retour du « travailler plus pour gagner plus », amplificateur des inégalités salariales femmes-hommes et de la dégradation du travail collectif.

La FSU-SNUipp continue d'exiger une revalorisation salariale sans contrepartie pour toutes et tous. Elle appelle à ne pas s'engager dans un pacte menaçant les collectifs de travail et incapable d'améliorer la réussite de tous les élèves.

Socle et pacte : décryptages

Un déroulement de carrière plus fluide

Au cours des négociations sur le socle, la FSU-SNUipp a porté des mesures permettant une amélioration du déroulé de carrière pour l'ensemble des PE. Ces avancées sont l'aboutissement de revendications de longue date.



Un élargissement de l'accès à la hors-classe

La FSU-SNUipp a obtenu l'augmentation du ratio (part des PE promus par rapport au nombre de promouvables) de 18 % actuellement à 23 % en 2025. Cela signifie plus de PE promus chaque année et la possibilité d'accéder plus tôt dans la carrière à la hors classe (un gain d'une année et demie selon les prévisions du ministère).

Une classe exceptionnelle plus accessible

Jusqu'à maintenant la classe exceptionnelle (CE) était contingentée à 10 % du corps des PE. Quand la CE atteignait ce plafond, il ne pouvait y avoir de nouvelle promotion à ce grade qu'à la faveur d'un départ à la retraite. Le nombre maximal de PE promus à ce grade étant bientôt atteint, les possibilités de promotions à la classe exceptionnelle se restreignent de plus en plus.

En 2023, le ministère prévoit d'augmenter le contingentement à 10,5 %. A partir de septembre 2024, il n'y aura plus ni contingentement, ni entrée conditionnée à l'exercice de certaines fonctions. La classe exceptionnelle sera accessible avec application d'un taux de promotion et d'un barème, et ce dès le 5e échelon de la HC.

La fin de l'échelon spécial

D'un accès encore plus inégalitaire, l'échelon spécial de la CE contingenté à 2 % du corps des PE est remplacé par un cinquième échelon. Cet échelon sera accessible à l'ancienneté après trois années passées à l'échelon 4 de la CE. Les deux autres chevrons resteront accessibles après un an d'exercice effectif. Ce remodelage de la CE ouvre la possibilité d'atteindre l'indice terminal 972 en fin de carrière, une amélioration du salaire mais aussi de la pension.

Des bonus indemnitaires sans condition

L'augmentation indemnitaire prévue initialement par le ministère ne concernait que les débuts de carrières. Les interventions de la FSU-SNUipp ont permis une nouvelle répartition du budget prévu.

La demande d'augmentation de l'ISAE[1] a été entendue. Celle-ci a été doublée et les indemnités spécifiques des personnels n'en bénéficiant pas sont revalorisées à la même hauteur. À partir de septembre, l'ensemble des PE et des psyEN percevront 96 € nets par mois, soit 1350 € brut supplémentaires par an. En parallèle, à partir de septembre 2023, stagiaires et titulaires jusqu'au 7e échelon de la classe normale verront leur « prime d'attractivité » rehaussée de façon variable selon l'échelon. Les personnels contractuels bénéficient également d'une revalorisation indemnitaire. Pour les échelons 8 et 9, l'indemnité obtenue en 2022 n'est pas revalorisée. Au-delà, rien ne s'ajoute à la revalorisation de l'ISAE.

1. Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves

Je calcule mon augmentation :
https://salaires-des-pe.snuipp.fr/

« Travailler plus pour gagner plus »

Dénoncé par les organisations syndicales qui ont claqué la porte du ministère le 6 mars dernier, le pacte consiste à contractualiser des missions supplémentaires sur la base du volontariat en l'échange d'une rémunération supplémentaire.

Ce n'est donc pas une revalorisation mais bien une augmentation du temps de travail rémunéré. Chaque mission, appelée « brique », sera rémunérée 1 250 euros brut. Il sera possible de cumuler jusqu'à trois missions au cours d'une année scolaire, soit 3 750 euros, dans la limite de l'enveloppe budgétaire définie par le ministère. Ces sommes seront défiscalisées.

Chaque « brique » correspond à deux types de missions supplémentaires, « coordination de projets » et « des missions en face à face pédagogique » : soutien ou approfondissement en mathématiques et en français en classe de 6e, soutien renforcé aux élèves rencontrant des difficultés scolaires, dispositif « devoirs faits », participation aux stages de remise à niveau ou aux « écoles ouvertes », etc.

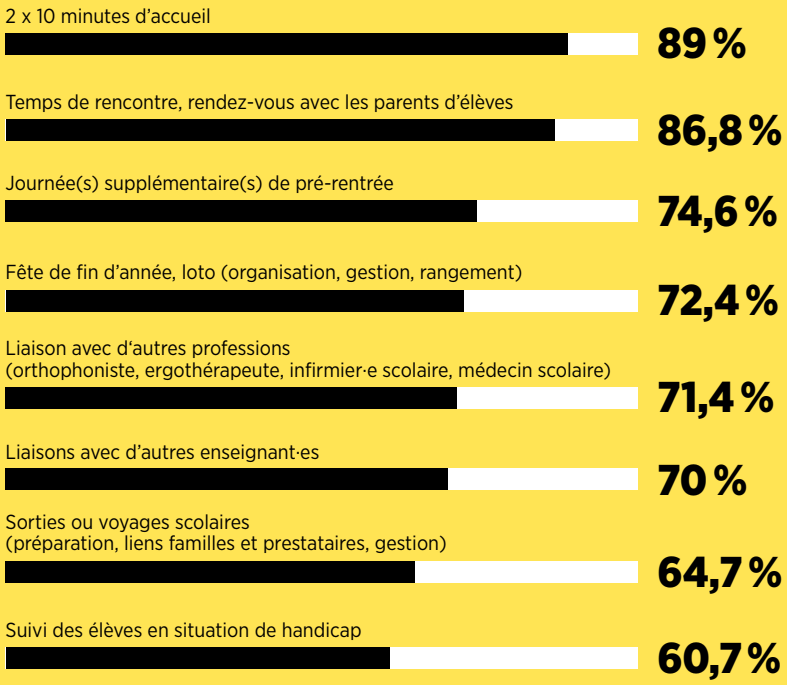
Inégalités et désorganisation

Alors que le temps de travail « explose » et que des missions comme les temps d'accueil ne sont toujours pas reconnues, le ministère fait fi des conditions de travail des personnels. En effet, la moitié des PE déclarent travailler plus de 43 heures par semaine, comme le rappelle la DEPP dans une note d'octobre 2022. Ces données sont confirmées par l'enquête flash de la FSU-SNUipp remplie par 30 000 PE en quelques jours en mars 2023. À l'instar de toutes les missions particulières et des heures supplémentaires, ce type de dispositif aggrave les inégalités entre les hommes et les femmes, ces dernières conservant la charge des tâches du quotidien, notamment le temps consacré aux enfants.

Ce pacte est par ailleurs incompatible avec l'organisation de l'école. Il met en concurrence les personnels en individualisant les salaires « au mérite ». La multiplication de missions individuelles diverses exercées tout au long de la semaine réduit les possibilités de travail en équipe. Ce dispositif risque fort de générer des problèmes d'organisation et de détériorer les relations entre pairs.

« Quelles sont actuellement les tâches que vous effectuez dans le cadre de votre travail et qui n'entrent pas, pour tout ou partie, dans les heures de service réglementaires ? »

30 500 personnes sur 30 600 personnes interrogées ont répondu à cette question



→ **Source : Enquête FSU-SNUipp** du 14 au 19 mars 2023 - 30 124 réponses

Pacte : ne pas s'engager

Le principe du pacte individualise la rémunération : chaque PE se distingue par ses missions, et de fait par sa rémunération. Le pacte encourage les initiatives individuelles, ce qui isole davantage tous les personnels, les volontaires comme les autres.
La FSU-SNUipp appelle à ne pas s'engager dans le pacte.

À l'inverse de cette logique, la FSU-SNUipp revendique :

- → **300 € pour toutes et tous**, sans condition, sous forme indiciaire immédiatement
- → **Le triplement de l'ISAE**
- → **L'augmentation** de la valeur du point d'indice puis son indexation sur l'inflation
- → **Un avancement automatique** au rythme le plus rapide et déconnecté de l'évaluation

Pacte : une aberration pédagogique

Le Pacte prévoit des missions d'encadrement d'élèves en heure de soutien au collège ou au primaire (en plus des APC[1]), et des stages de remise à niveau pendant les vacances. Ces mesures sont-elles de nature à lutter contre les inégalités scolaires ? Non. Bien au contraire.

Avec la suppression de l'heure de technologie en 6e, le ministère entend mettre en place une heure de soutien pour les élèves jugés en difficulté sur les compétences ciblées par les évaluations nationales, contre une heure d'approfondissement pour celles et ceux jugé·es en réussite. D'un côté un surentraînement, mené par des PE, à des compétences de bas-niveau relevant des « fondamentaux », quand les autres seront encadrés par des professeurs de collège pour « des activités de résolution de problèmes, d'écritures longues ou de lectures complexes »… Cette organisation s'apparente à la constitution de groupes de niveau (dont la systématisation produit des effets négatifs selon la recherche en éducation) où les compétences les plus complexes seraient réservées à celles et ceux les plus en réussite. Heures de soutien, stages de remise à niveau… Ces mesures reprennent la forme et le fond de dispositifs massivement déployés depuis le début des années 2000 tant au collège qu'à l'école (Aide personnalisée, APC…). Or ces dispositifs ont fait la preuve de leur inefficacité pour lutter contre des inégalités scolaires qui se sont amplifiées pendant la période.

Le modèle pédagogique fondé sur un repérage « standardisé » des difficultés et une approche curative, individualisée et en marge de la classe, ne fonctionne pas. La lutte contre les inégalités scolaires réside dans la transformation des pratiques en classe pour le bénéfice de toutes et tous et le renforcement des RASED pour développer la prévention des difficultés scolaires.

© MILLERAND/NAJA

1. Activités pédagogiques complémentaires

Un facteur de divisions

Alors que le travail en équipe est de plus en plus contraint ces dernières années et que les personnels font face à un isolement de plus en plus grand, le pacte introduit au sein des écoles une gestion managériale, génératrice de divisions. Placé sous la responsabilité directe des directrices et directeurs d'école qui bénéficieront d'une rémunération spécifique (de 500 à 900 euros selon le nombre de classes), le pacte risque de profondément dénaturer les rapports au sein de l'équipe pédagogique. Dans le même temps, la redéfinition de la fonction de direction au travers des décrets de la loi Rilhac renforce la place centrale des directeurs et directrices que leur donne le ministère dans les « évaluations d'école », « le plan maternelle », sans solutionner la dégradation de leurs conditions de travail… Cela constitue une mise en danger des collectifs de travail en accentuant la pression sur les équipes et isolant toujours plus les directeurs et les directrices.

Pour la FSU-SNUipp, développer le travail en équipe représente une ressource essentielle à la réussite des élèves, au bon fonctionnement de l'école. Pour ce faire, il est donc indispensable de dégager davantage de temps institutionnel pour les travaux du conseil des maîtres, dans un premier temps en prenant la main sur l'utilisation des 108 h.