

SALAIRES - MESURES « SOCLE » 2023

REVALORISER LES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION: SANS CONTREPARTIE, UNE ABSOLUE NÉCESSITÉ

10 % pour toutes et tous : cette promesse du président-candidat ne sera pas tenue. Les sommes budgétées pour les augmentations sans contrepartie, dites « socle », ne permettent qu'une augmentation moyenne de 5,5 %, principalement sur le début de carrière, bien loin de ce qu'aurait nécessité le maintien du pouvoir d'achat en période de forte inflation. Et ces mesures ne concerneront pas tous les personnels, AED et AESH en seront exclu-es notamment.

**1 729 OU 1 819 € NETS
MENSUELS :
LE PREMIER SALAIRE D'UN·E
ENSEIGNANT·E STAGIAIRE
RESTE INFÉRIEUR À 2 000 € !**

Mais l'action des syndicats de la FSU, qui ont su tirer parti du rapport de force créé par le mouvement contre la réforme des retraites, a permis de modifier les projets du ministère et d'acter des avancées importantes. Nous avons en premier lieu obtenu que toutes et tous soient concerné-es, avec le doublement de la part fixe de l'ISOE. En second lieu, nous avons imposé l'ajout de mesures sur les parcours de carrière dont il faut mesurer la portée.

En 2017, l'accord Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR), auquel les syndicats de la FSU avaient contribué, a permis d'acter le principe selon lequel tout collègue ayant une carrière complète a vocation à être promu-e à la hors-classe assez tôt pour pouvoir en atteindre le dernier échelon. Mais, la classe exceptionnelle, troisième grade créé à ce moment-là, ne constituait pas un débouché de carrière pour toutes et tous car limitée en volume (contingent égal à 10 % de l'effectif de chaque corps) et restreinte dans son accès par l'exercice de missions particulières (vivier 1). Nous avons contraint le ministère à renoncer à ce contingentement à partir de 2024. Les modalités d'accès seront revues. Il reste du chemin pour faire de ce troisième grade un débouché de carrière pour toutes et tous mais ces mesures arrachées par l'action syndicale et la mobilisation nous en rapprochent sensiblement.

Cela ne doit pas faire oublier que le socle est accolé au Pacte, qui constitue une attaque inacceptable contre le principe de carrière, contre notre liberté pédagogique et professionnelle, contre nos conditions de travail. Cette attaque contre le statut, porte aussi l'aggravation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Le Pacte est un redoutable outil de division des équipes au service des hiérarchies locales pour l'application des réformes contestées par les personnels (réformes du collège, du lycée et du bac, voie professionnelle...).

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU, appellent à tout mettre en œuvre pour faire échec au Pacte et exigent que les montants qui y sont alloués soient affectés à la revalorisation de toutes et tous. Dans chaque établissement, réunissons-nous en heures mensuelles d'information syndicale, expliquons tous les dangers que le Pacte représente pour nos métiers et nos statuts, organisons-nous collectivement pour refuser le Pacte : ne signons pas, ne pactisons pas !

LES PRIMES ET LES INDEMNITÉS : IL Y A MIEUX À FAIRE...

À côté du traitement indiciaire, élément essentiel de la rémunération du fonctionnaire puis du calcul de la pension, s'ajoutent des primes et indemnités. Ces deux termes ont un sens bien différent. Les primes récompensent, au bon vouloir de l'employeur, une tâche, une performance, un mérite. Elles ont souvent un caractère exceptionnel ou transitoire. Quant aux indemnités, elles sont le dédommagement objectif d'une mission particulière, d'une activité supplémentaire ou encore la compensation d'un désavantage lié à une situation bien identifiée.

LE DOUBLEMENT DE LA PART FIXE DE L'ISOE

Les syndicats de la FSU se sont toujours battus pour un doublement de la part fixe de l'ISOE instaurée en mars 1989, unique indemnité versée sans contrepartie. C'est désormais chose faite avec un montant qui passera de 1 256 € à 2 550 € brut, soit un gain net mensuel de 92 €. De même, la part modulable de l'ISOE en Première GT et Terminale GT ainsi qu'en deuxième année de CAP sera désormais du même niveau que celle appliquée en Seconde GT ou en LP, soit un gain annuel net de 459 €.

LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ

La prime d'attractivité dégressive au fil des échelons renforce l'indemnitaire non soumis à « cotisation retraite » et va à l'encontre du droit à la carrière du fonctionnaire.

■ Hausse pour les échelons 2 à 7

Les augmentations de la prime d'attractivité vont de 600 € bruts par an (échelon 7) à 1 780 € (échelon 5). La prime d'attractivité pour les échelons 2 à 7 est donc comprise entre 1 500 et 3 370 € bruts annuels. Les primes d'attractivité des échelons 8 et 9 n'ont pas été revues.

■ Transformation de l'indemnité pour les fonctionnaires stagiaires en prime d'attractivité

La prime d'attractivité pour les stagiaires passe de 600 ou 1 200 € bruts annuels à 2 130 € bruts annuels quelles que soient les modalités de service. La différence de rémunération, selon les modalités de stage, est réalisée sur l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves, qui est, elle, proratisée.

III L'AVIS DES SYNDICATS DE LA FSU III

L'augmentation de la part indemnitaire dans les salaires, telle qu'elle est réalisée, induit un aplatissement de la carrière (ex. : entre les échelons 4 et 7, augmentation de 35 € en moyenne par échelon). Avec le Pacte, le risque est de passer à terme d'une fonction publique de carrière à une fonction publique d'emploi où la rémunération ne dépend plus du grade mais du poste occupé. La FSU porte la revendication du dégel du point d'indice, la reconstruction des grilles de rémunération et le transfert « primes-points » initié par PPCR, bascule d'une partie de la partie indemnitaire du salaire vers le traitement indiciaire.

CPE

L'indemnité forfaitaire est revalorisée comme l'ISOE. Son montant brut annuel passe de 1 450 € à 2 743,97 €. Cette indemnité avait été augmentée de 236,44 € le 12 mars 2021 pour « reconnaître les missions et le rôle éducatif des CPE » mais aussi, selon le ministère de l'époque, pour compenser l'absence de prime d'équipement informatique pour les CPE.

3,6 MILLIARDS SONT NÉCESSAIRES POUR AUGMENTER DE 10 % TOUTES ET TOUS.

1,9 MILLIARD SEULEMENT SONT AU BUDGET : L'ENGAGEMENT D'EMMANUEL MACRON N'EST PAS TENU !

PSY-ÉN

L'indemnité de fonction est revalorisée comme l'ISOE. Le montant brut annuel passe de 1 618,50 € à 2 912,47 € pour la spécialité EDO, et de 2 044,19 € à 3 338,16 € pour la spécialité EDA. L'alignement indemnitaire entre les deux spécialités promis en 2017 est toujours prévu pour janvier 2024. La FSU a revendiqué l'augmentation de l'indemnité de charge administrative des DCIO.

PROFESSEUR-ES DOCUMENTALISTES

Contrairement aux premiers projets du ministère, la FSU a obtenu que le montant de l'indemnité de sujétion particulière allouée aux personnels exerçant des fonctions de documentation dans un lycée, un lycée professionnel ou un collège soit aligné sur l'ISOE. Il augmentera donc de 1 550 € pour atteindre 2 550 €. Nous revendiquons toujours l'accès à la prime d'équipement informatique.

AGENT-ES NON TITULAIRES

La prime d'attractivité est revalorisée de 300 € brut. Avec le doublement de l'ISOE part fixe, l'augmentation indemnitaire est de 107 € nets mensuels pour toutes et tous. CPE, CFC, MLDS... bénéficient également du relèvement de leurs indemnités de fonctions.

Revaloriser le point d'indice

Dans la conception des grilles de rémunération de la Fonction publique, la valeur du point d'indice est commune à tous les agents, fonctionnaires ou non-titulaires. Sa valeur et son évolution sont de ce fait des préoccupations qui se posent en termes identiques pour toutes et tous. L'attachement des syndicats de la FSU à cette valeur unique s'explique par la transparence qu'elle assure, par l'évidence de communauté d'intérêt qu'elle montre. Pour assurer le maintien du pouvoir d'achat, il n'y a pas d'autre voie que la hausse immédiate de la valeur du point d'indice et le rétablissement de son indexation sur l'évolution des prix.

LES MESURES SUR LES PARCOURS DE CARRIÈRE

Le ministère a dû revoir sa copie sur les carrières sous la pression des syndicats de la FSU. Défendues depuis des mois, ces avancées marquent une étape à compléter par des mesures indispensables pour les milieux de carrière.

LA HORS-CLASSE

Le nombre de promotions à la hors-classe est déterminé annuellement par le ministère selon un ratio, c'est-à-dire une proportion du nombre de collègues promouvables, et ce quel que soit le nombre de collègues déjà hors-classe. De 18 % ces dernières années, ce ratio augmente à 21 % en 2023, puis passera à 22 % en 2024 et 23 % pour les années suivantes. En conséquence, l'accès au grade de la hors-classe se produira en moyenne un an et demi plus tôt pour un gain indiciaire mensuel net d'environ 180 € lors de l'accès à la hors-classe d'une certifié-e, et un bénéfice pour la suite de la carrière. Le ministère estime que plus de 15 000 promotions supplémentaires seront ainsi possibles d'ici 2025.

II L'AVIS DES SYNDICATS DE LA FSU III

Le ministère n'envisageait pas d'accélérer l'accès à la hors-classe. Les syndicats SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU ont œuvré dès l'automne pour que le nombre de promotions puisse augmenter et ainsi améliorer les parcours de carrière pour un plus grand nombre. Nos syndicats continuent d'exiger un renforcement du poids de l'ancienneté dans le barème d'accès à la hors-classe afin de diminuer encore les délais de promotion.

LA CLASSE EXCEPTIONNELLE ET L'ÉCHELON SPÉCIAL

■ État des lieux :

La classe exceptionnelle, créée par l'accord PPCR de 2017, est un débouché de carrière pour chacun de nos corps. La fin de carrière des certifié-es, PEPS, PLP, CPE, PsyEN, est ainsi portée au même niveau que la hors-classe des professeur-es agrégé-es. Bien des collègues en ont profité depuis 2017. Mais la classe exceptionnelle est engorgée du fait du faible contingent d'emplois disponibles, de la part prépondérante de l'avis dans le barème, du barrage que constitue l'échelon spécial contingenté, et de l'allongement de la durée d'activité. La coexistence de deux voies d'accès génère des iniquités.

■ Ce qui change :

Après une campagne 2023 de transition, pour laquelle le contingent de la classe exceptionnelle est porté de 10 à 10,5 %, un ratio annuel de promotions sera établi, assurant la promotion d'une certaine part des promouvables, et ce quel que soit le nombre d'emplois de classe exceptionnelle déjà occupés. Cette modalité assurera un accès à la classe exceptionnelle pour un plus grand nombre d'enseignant-es

Dès la campagne 2023, l'échelon spécial est remplacé par un nouvel échelon accessible à tous les collègues ayant atteint 3 années d'ancienneté dans l'échelon 4 de la classe exceptionnelle, permettant alors de parcourir en 3 ans la hors-échelle lettre À jusqu'à l'indice majoré 972 sans plus aucun obstacle. Si vous êtes dans cette situation, vérifiez avec les syndicats de la FSU la bonne mise en œuvre de cette mesure dès publication du décret.

■ Fusion des deux viviers :

Le ministère renoncerait en outre en 2024 aux deux voies de promotion à la classe exceptionnelle. C'était une demande de la FSU. Il s'agit à la fois de ne

À PARTIR DU 5^E ÉCHELON DE LA HORS-CLASSE (4^E POUR LES PROFESSEUR-ES AGRÉGÉ-ES), L'ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE EST POSSIBLE. LA FSU SERA VIGILANTE SUR LE NOUVEAU BARÈME ET SES CRITÈRES.

plus perdre de promotions faute de candidat-es au vivier 1 (accès sur certaines affectations) et d'accélérer la promotion du plus grand nombre avec un barème qui doit tenir compte de l'ancienneté. Des critères complémentaires seront probablement ajoutés par le ministère (affectation en éducation prioritaire par exemple), la FSU sera particulièrement vigilante pour que les avis des hiérarchies soient minorés.

CHAIRES SUPÉRIEURES

L'action du SNES-FSU a fini par porter ses fruits : la carrière est revitalisée avec une durée d'attente au 5^e échelon raccourcie d'un an et la transformation de l'échelon spécial en 7^e échelon. Le passage automatique à la HEB après trois ans et six mois au 6^e est garanti pour toutes et tous. Le corps des professeur-es de chaires supérieures retrouve, ainsi, toute son attractivité et redevient le corps de référence pour les professeur-es des classes préparatoires.

II L'AVIS DES SYNDICATS DE LA FSU III

Le décontingement de la classe exceptionnelle et de l'échelon spécial ne faisaient pas partie des propositions initiales du ministère. Ce sont les syndicats de la FSU qui les ont proposés, qui les ont défendus et qui les ont obtenus, en s'appuyant sur le rapport de force créé par les mobilisations sur les retraites. Nous restons mobilisé-es pour que la mise en œuvre soit bénéfique à toutes et tous : ratios, équilibre des barèmes, critères de départage, éducation prioritaire, modalités de reclassement.

CLASSEMENT APRÈS LE CONCOURS

Les activités professionnelles exercées avant le concours sont aujourd'hui insuffisamment prises en compte pour déterminer l'échelon de classement. Dès septembre 2023, les activités exercées dans le privé et/ou les années de non-titulaire seront mieux prises en compte. Revendication de la FSU, notamment pour les PLP, les débuts de seconde carrière seront améliorés et l'accès à l'indice sommital envisageable.

Retrouvez à la rentrée le nouveau supplément Rémunérations et Carrières du SNES-FSU, SNEP-FSU, SNUEP-FSU



EN RÉSUMÉ

Prime d'attractivité (échelons 1 à 9, tous corps)

	Brut			Net		
	Mesures 2023	Montant au 01/09/2023	Mensuel	Mesures 2023	Montant au 01/09/2023	Mensuel
1 ^{er} échelon	+ 2 130 €	2 130 €	177,60 €	+ 1 820 €	1 820 €	151,70 €
2 ^e échelon	+ 780 €	2 980 €	248,33 €	+ 667 €	2 547 €	212,25 €
3 ^e échelon	+ 1 320 €	3 370 €	280,33 €	+ 1 128 €	2 880 €	240,00 €
4 ^e échelon	+ 1 680 €	3 180 €	265,00 €	+ 1 436 €	2 718 €	226,50 €
5 ^e échelon	+ 1 780 €	2 880 €	240,00 €	+ 1 521 €	2 461 €	205,00 €
6 ^e échelon	+ 1 600 €	2 500 €	208,33 €	+ 1 368 €	2 136 €	178,00 €
7 ^e échelon	+ 600 €	1 500 €	125,00 €	+ 513 €	1 280 €	106,83 €
8 ^e échelon	+ 0 €	400 €	33,33 €	+ 0 €	341 €	28,49 €
9 ^e échelon	+ 0 €	400 €	33,33 €	+ 0 €	341 €	28,49 €

Principales indemnités (montants bruts au 01/09/2023) :

Indemnité	Montant précédent	Nouveau montant	Augmentation
Indemnité CPE	1 450,00 €	2 743,97 €	+ 1 293,97 €
Indemnité PSY-ÉN EDO	1 618,50 €	2 912,47 €	+ 1 293,97 €
Indemnité PSY-ÉN EDA	2 044,19 €	3 338,16 €	+ 1 293,97 €
Indemnité Documentaliste	1 000,00 €	2 550,00 €	+ 1 550,00 €
Indemnité ULIS et SGEPA	462,38 €	1 756,35 €	+ 1 293,97 €
Indemnité des CFC	8 792,11 €	10 086,08 €	+ 1 293,97 €
Indemnité de suivi des apprentis	1 079,80 €	2 550,00 €	+ 1 470,20 €
Indemnité de CPD EPS	3 500,00 €	4 850,00 €	+ 1 350,00 €
Indemnité formateurs académiques	834,00 €	1 509,00 €	+ 675,00 €
ISOE	1 256,04 €	2 550,00 €	+ 1 293,96 €

On peut recenser trois types d'indemnités : les indemnités forfaitaires liées aux conditions d'exercice comme l'ISOE, celle pour exercice en REP ou REP+ ou encore les ISS ; les indemnités liées à des missions et activités supplémentaires comme les HSA ou HSE, l'ISOE part modulable, les IMP, celle pour tuteur de stagiaire ; les indemnités spécifiques du statut de fonctionnaire comme l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement.

Parts modulables de l'ISOE (professeur principal), montants bruts au 01/09/2023 :

Divisions	Montant précédent	Nouveau montant
6 ^e , 5 ^e , 4 ^e	1 245,84 €	1 280,40 €
3 ^e , 1 ^{ère} CAP, 2 ^e (LGT et LP), 1 ^{ère} et Terminale bac pro	1 425,84 €	1 475,76 €
1 ^{ère} , Terminale LGT, 2 ^e CAP	906,24 €	1 475,76 €
PRE 1 ^{ère} , Terminale LGT (référents de groupes d'élèves)	453,12 €	737,88 €
Autres divisions de LP	906,24 €	937,92 €

ET APRÈS ?

La revalorisation que nous revendiquons pour nos métiers ne peut se limiter à des augmentations d'indemnités ou à des primes. Elle doit au contraire s'inscrire dans la durée en mobilisant plusieurs leviers : l'augmentation de la valeur du point d'indice et son indexation sur les prix, la refonte des grilles et l'amélioration des carrières.

Le corps des professeur-es agrégé-es est le corps de référence pour le second degré. Nous revendiquons, pour l'ensemble des enseignant-es, CPE et Psy-ÉN, un déroulement de carrière permettant l'accès, sans barrage de grade, à l'échelle de rémunération revalorisée des professeur-es agrégé-es.

Vous aussi, syndiquez-vous !

Pour gagner la revalorisation de nos métiers, nous avons besoin de syndicats forts. Chacune et chacun d'entre nous peut agir en renforçant les syndicats de la FSU. Adhérer à un syndicat de la FSU c'est lutter pour nos métiers, nos salaires.

SNEPU
Syndicat National de l'Éducation Physique



<https://lesite.snepfusu.fr/sujets/le-snep-fsu/adherer-pourquoi-comment/>

snes
Syndicat National des Enseignements de Second degré
F.S.U.



www.snes.edu/adherer-maintenant/

SNUEP
Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel
F.S.U.



<https://snuep.fr/adhrere-snuep-fsu/>