

# UNE REVALORISATION HISTORIQUEMENT... INÉGALE !

Depuis 2000, le point d'indice de la fonction publique a augmenté de 9,8% quand les prix ont grimpé de plus de 30%. Le pouvoir d'achat des fonctionnaires s'effondre toujours plus... mais le gouvernement maintient le gel du point d'indice ! A une revalorisation qui est urgente et devrait être uniforme et générale, il substitue des mesures catégorielles sous forme de primes. Diviser pour mieux régner.

## AU FINAL, CE SERA COMBIEN ?

L'analyse détaillée du budget 2021 de l'enseignement scolaire montre une revalorisation des enseignants plus faible qu'annoncée. Durant l'année, nous avons tout entendu sur le thème de la revalorisation et sommes passés des annonces de 10 milliards sur plusieurs années (pour faire passer la couleur de la réforme des retraites) à celles d'un milliard, de 500 millions puis à 400 millions. Finalement, c'est bien ce chiffre qui est budgété pour 2021. A y regarder de près, ces 400 millions seront répartis entre le premier degré (141 millions), le second degré (173 millions), le privé (74 millions) et d'autres programmes (12 millions).

## UNE REVALORISATION SOUS FORME DE PRIMES... POUR UNE MINORITÉ SEULEMENT !

### 1 • UNE PRIME D'ÉQUIPEMENT ANNUELLE DE 150€

Soit 12,50€ mensuels versée à partir de janvier 2021. C'est un premier pas qui doit en appeler d'autres très rapides, pour tous les personnels (les documentalistes, CPE en sont par exemples exclus) et dans des proportions bien plus amples. Le SNUipp-FSU réclame depuis des années une indemnité d'équipement annuelle de 500€. La période Covid aura permis de mettre en lumière le fait que les enseignants doivent utiliser leur matériel personnel pour préparer leur classe, enseigner à distance et qu'il existe très peu d'Espace Numérique de Travail (ENT) dans le premier degré. Mais les besoins en termes d'équipement professionnel des enseignant-es et des AESH ne sont pas seulement à l'équipement informatique. Connexion internet, maintenance, consommables, manuels, livres et autres matériels pédagogiques sont depuis toujours bien souvent acquis sur les deniers propres des personnels.

### 2 • UNE REVALORISATION POUR SEULEMENT 31% DES ENSEIGNANTS

Une revalorisation pour les collègues qui sont dans leurs quinze premières années de carrière. Elle prendra la forme d'une prime dégressive (du 2<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> échelon) à partir de mai 2021, proratisée selon la quotité de travail. L'objectif affiché étant de renforcer l'attractivité du métier et de réduire l'écart conséquent de rémunération avec les autres pays de l'OCDE. En effet, malgré un nombre d'heures de classe supérieur et des effectifs plus importants les enseignants français touchent en moyenne 37 % de salaire en moins que la moyenne des onze pays comparables au bout de 15 ans d'exercice et 23% de moins que la moyenne des pays de l'OCDE. Si ces mesures amélioreront, à la marge, ces écarts pour les premiers échelons, les AESH et 69% des enseignant-es sont exclu.es de toute amélioration salariale ! Aucune révision des grilles indiciaires ni de mesure de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat ne sont prévues.



### 3 • DEUX MESURES CATÉGORIELLES: DIRECTION ET HORS-CLASSE

Pour la direction, le ministère fait encore et toujours le choix de mesures indemnitaires au détriment de bonifications indiciaires. Il propose plusieurs scénarios pour affecter l'enveloppe globale de 21 millions d'euros : la pérennisation de l'indemnité exceptionnelle de rentrée de 450€ versée cette année aux directeurs ou une attribution en fonction du nombre de classes favorisant ainsi les plus grosses écoles. Ces derniers scénarios reviendraient à une forme de « troc », pas de décharges supplémentaires faute de moyens budgétés mais davan-

tage d'indemnitaire en échange. A l'inverse des besoins pourtant exprimés à plusieurs reprises par les directrices et directeurs, dans le sondage ministériel comme les réunions syndicales, sur leur besoin de temps et d'aide humaine au fonctionnement de l'école.

Pour la hors-classe, 4 millions d'euros sont prévus pour faire passer le taux de promotion de 17% à 18%, soit l'équivalent de 800 promotions annuelles supplémentaires pour le premier degré.

#### UNE PRIME DÉGRESSIVE POUR 31% DES ENSEIGNANT.ES

ECHOLON	DURÉE CUMULÉE DE CARRIÈRE	MONTANT NET ANNUEL
1	1 an (stage)	-
2	Entre 1 et 2 ans (titularisation)	1197 €
3	Entre 2 et 4 ans	1068 €
4	Entre 4 et 6 ans	769 €
5	Entre 6 ans et 8 ans et demi	598 €
6	Entre 8 ans et demi et 11 ans et demi	427 €
7	Entre 11 ans et demie et 14 ans et demi	427 €

**69% DES ENSEIGNANT.ES SONT EXCLU.ES DE TOUTE AMÉLIORATION SALARIALE**

#### POUR UNE VRAIE REVALORISATION

Une vraie revalorisation passe par le dégel du point d'indice, son indexation sur l'évolution moyenne des salaires et une hausse du nombre de points à chaque échelon permettant de rattraper les pertes subies. Le SNUipp-FSU s'oppose à toute contrepartie ou prime au mérite. Une première étape d'un vrai « Grenelle », ce serait 300 € par mois dès maintenant et une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

