



DOSSIER

Revalorisations dans l'Éducation nationale : ce que porte le Sgen-CFDT

Réalisé par Florence Dubonnet, Pierre-Marie Rochard et Alexis Torchet.

Garantir la pérennité du service public d'éducation passe par la reconnaissance et la valorisation de ses métiers.

En 2021, 400 millions d'euros sont consacrés à la revalorisation des métiers, notamment celui des enseignant-e-s. En 2022, 600 millions supplémentaires s'y ajouteront.

Pour comprendre les enjeux d'aujourd'hui, ce dossier présente le paysage historique de la chute des rémunérations depuis quarante ans et les vagues successives de revalorisations.

Mobilisation pour la fonction publique



© Moonik / Creative Commons

Les revendications du Sgen-CFDT dans l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports, comme dans l'Enseignement supérieur, la Recherche et l'innovation ou pour l'Enseignement agricole public, en matière de revalorisation sont cohérentes avec les revendications de la CFDT pour toutes les fonctions publiques représentées par l'Uffa CFDT.

Pendant la crise de Covid-19, tous les agents publics se sont mobilisés pour maintenir des services de proximité indispensables. Cet engagement est régulièrement salué. Il est donc temps maintenant de passer des discours aux actes en reconnaissant l'engagement et les compétences de toutes et tous.

La CFDT revendique, pour ne laisser personne dans la difficulté, d'augmenter la valeur du point, d'attribuer des points d'indice pour revaloriser les plus bas salaires, de supprimer le jour de carence ; pour l'égalité professionnelle, d'améliorer les grilles de rémunération des filières féminisées souvent désavantagées, de rattraper et encadrer les écarts constatés entre les femmes et les hommes sur les montants indemnitaires, d'agir sur les déroulements de carrière en augmentant notamment les ratios de promotion pour rattraper les retards de carrière des femmes ; pour l'égalité de traitement, d'augmenter régulièrement la rémunération des agents contractuels et d'aligner leur rémunération minimale sur l'indice 332 ; pour des carrières améliorées, de réévaluer l'ensemble de la grille de catégorie C et de revoir les rémunérations des débuts de carrière des catégories B et A.

Enfin, pour les bas salaires, et notamment le Smic, elle demande la pérennisation de la traduction en points d'indice de l'augmentation du Smic pour en finir avec l'indemnité différentielle. • F. D. et P.-M. R.

LE SGEN-CFDT EST PORTEUR d'un syndicalisme de transformation sociale, et ses deux boussoles sont la transformation du travail des agents et celle du système éducatif. C'est à l'aune de ces deux boussoles que notre organisation se positionne sur le dossier de la revalorisation.

TRANSFORMER LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION

Relever le défi de la démocratisation de l'École, engager une politique de lutte effective contre les exclusions et pour l'emploi, construire une stratégie de transformation de l'École : autant d'ambitions qui supposent que le service public d'éducation en reçoive les moyens, qui nécessitent des personnels bien formés et compétents, car enseigner et éduquer sont des métiers qui s'apprennent. La perte d'attractivité des métiers de l'enseignement et de l'éducation est une tendance lourde qui menace la pérennité des services publics d'éducation. Cette tendance s'observe à l'échelle mondiale, mais elle est particulièrement marquée en France. Pour s'en tenir au Capes externe, le nombre

de candidats inscrits est passé de 33 490 en 2019 à 30 797 en 2020 et à 30 494 cette année. La prime d'attractivité, destinée à relever la rémunération des débuts de carrière, vise d'abord à infléchir cette tendance pour éviter un effondrement du système éducatif, par ailleurs menacé de fragmentation¹. C'est une mesure nécessaire, vu le retard pris en matière de rémunération des enseignants, mais pas suffisante. En effet, la réforme de la formation des enseignants, menée dans l'incohérence et la précipitation, n'incitera pas les étudiants ou les personnes envisageant une seconde carrière à passer les concours, bien au contraire². En fait, l'attractivité des métiers et des emplois est à appréhender dans le cadre plus large du développement du service public³.

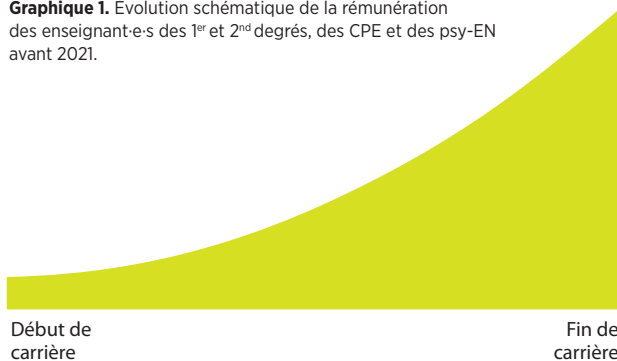
RECONNAÎTRE ET VALORISER LE TRAVAIL DES PERSONNELS

Malgré tout, l'attractivité commence toujours par la reconnaissance et la revalorisation du travail des personnels. Pour l'instant, le compte n'y est pas. Le contexte de contentieux salarial pour les personnels de l'Éducation nationale est ancien. Comparé aux rémunérations des personnels d'autres pays euro-

Scénarios de revalorisation

La rémunération des agent-e-s (graphique 1) doit être revue, en améliorant à la fois les débuts de carrière (graphique 2), mais aussi en valorisant à terme tous les agent-e-s (graphique 3).

Graphique 1. Évolution schématique de la rémunération des enseignant-e-s des 1^{er} et 2nd degrés, des CPE et des psy-EN avant 2021.



Début de
carrière

Fin de
carrière

L'ATTRACTIVITÉ COMMENCE [...] PAR LA RECONNAISSANCE ET LA REVALORISATION DU TRAVAIL DES PERSONNELS.

peens ou même des agents publics français d'autres administrations, le décrochage des rémunérations – en particulier des personnels enseignants – remonte aux années 1980. Les travaux de Bernard Schwengler (cf. notre entretien p. 10-11) ont montré que ce décrochage avec les autres catégories A de la fonction publique est lié à l'indemnitaire. La mise en œuvre du protocole Parcours profes-

sionnels, carrières et rémunérations (PPCR) a constitué une première inflexion importante pour toutes les fonctions publiques (lire p. 13), mais à l'EN, le décrochage est tel que les revalorisations doivent se poursuivre de manière significative. Les attentes des personnels sont importantes. Aujourd'hui, ce sont principalement des mesures indemnitaires qui permettront de rattraper ce retard.

Les métiers de l'enseignement et de l'éducation ont changé. À titre d'exemple, les responsabilités des personnels du 1^{er} comme du 2nd degré sont plus importantes, le développement du numérique pose la question de la disponibilité et de la déconnexion et l'heureux développement de l'école inclusive s'accompagne de nouveaux enjeux. Le Sgen-CFDT revendique donc une reconnaissance de ces « responsabilités augmentées » par une nouvelle architecture indemnitaire construite avec une indemnité socle commune aux agrégés, professeurs des écoles, conseillers principaux d'éduca-

tion, psy-EN, équivalente à terme au double de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) des certifiés, et une part modulable permettant de reconnaître les missions particulières. L'enjeu d'attractivité concerne aussi les missions liées à la médecine scolaire et les fonctions supports. Par exemple, les attachés sortant d'institut régional d'administration (IRA) qui font le choix de l'Éducation nationale n'y restent pas. Pour les personnels administratifs, aussi, le ministère a fait le choix de commencer par revaloriser les catégories qui connaissent une attractivité moindre. La sous-dotation en poste, notamment dans les services déconcentrés, la sous-qualification des emplois pèsent fortement sur le travail des agents et leur reconnaissance. Chez ces personnels également les attentes de revalorisation sont extrêmes.

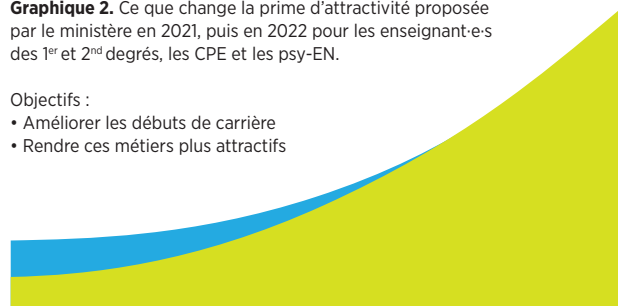
UNE LOI PLURIANNUELLE DE PROGRAMMATION POUR LE PROCHAIN QUINQUENNAT

Le contentieux salarial est tel, qu'il n'est évidemment pas possible de le résorber en une seule année. C'est pourquoi, depuis 2017, le Sgen-CFDT continue à porter une analyse à moyen et long termes, aujourd'hui partagée par tous les syndicats. Le Sgen-CFDT entend faire ●●●

Graphique 2. Ce que change la prime d'attractivité proposée par le ministère en 2021, puis en 2022 pour les enseignant-e-s des 1^{er} et 2nd degrés, les CPE et les psy-EN.

Objectifs :

- Améliorer les débuts de carrière
- Rendre ces métiers plus attractifs



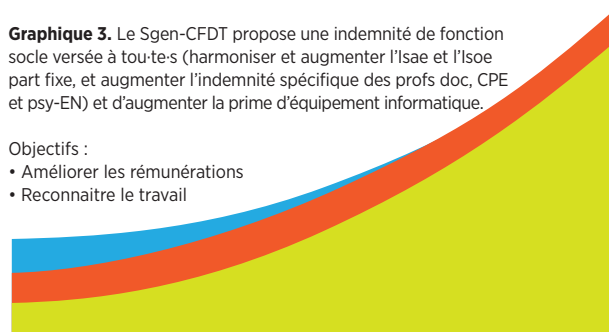
Début de carrière

Fin de carrière

Graphique 3. Le Sgen-CFDT propose une indemnité de fonction socle versée à tou-te-s (harmoniser et augmenter l'Isae et l'Isoe part fixe, et augmenter l'indemnité spécifique des profs doc, CPE et psy-EN) et d'augmenter la prime d'équipement informatique.

Objectifs :

- Améliorer les rémunérations
- Reconnaître le travail



Début de carrière

Fin de carrière



de l'investissement dans l'éducation un des enjeux majeurs de l'élection présidentielle à venir. Il revendique toujours une loi pluriannuelle de programmation pour garantir des trajectoires de revalorisation et ouvrir de nouveaux droits pour tous les personnels. Nous devons aussi nous rapprocher du niveau européen de reconnaissance des métiers de l'éducation.

Le chantier de la revalorisation ne fait donc que s'ouvrir. ● A. T.

¹ Cf. « Privatisée, marchandisée : l'école archipel », par Anne-Françoise Gibert, *Dossier de veille de l'Institut français de l'éducation*, n° 137 de mai 2021 : <https://bit.ly/3qrPvHC>

² Cf. La lettre du Sgen-CFDT adressée en janvier 2019 à Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale : <https://urlz.fr/g16L>

³ Cf. *Profession Éducation*, n° 248 d'octobre 2016, « Recruter, affecter et garantir la mobilité » et n° 246 de mai-juin 2016, « Attractivité géographique et professionnelle ».

Bernard Schwengler*

“la baisse des salaires se produit aussi pour les grades d'avancement”

* DOCTEUR EN SCIENCE POLITIQUE. ENSEIGNANT EN SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES.

Peut-on dire que les mesures de revalorisation des salaires des enseignant-e-s annoncées à l'issue du Grenelle de l'éducation constituent une rupture et mettent fin au processus de leur baisse, depuis les années 1980, analysé dans votre livre ?

❖ Ce n'est pas une rupture. Depuis les années 1980, les salaires des enseignants ont fait l'objet de nombreuses revalorisations : notamment, au début des années 1990, les « revalorisations Jospin* », et de 2017 à 2020, la mise en œuvre des dispositions du protocole PPCR de 2016. Les mesures issues du Grenelle de l'éducation constituent une revalorisation de plus.

Comment expliquer cette baisse ?

❖ En quarante ans, les salaires des enseignants ont subi des influences contradictoires. Ils ont été tirés vers le haut par des mesures de revalorisation, et ils ont subi par ailleurs des facteurs de baisse qui, sur la longue période, ont eu des effets plus marqués que les revalorisations. Jusqu'en 1982, la valeur du point d'indice¹ était indexée sur l'inflation. De 1983 à 2010, les revalorisations annuelles du point d'indice ont été inférieures au rythme de l'inflation. Et depuis 2011,

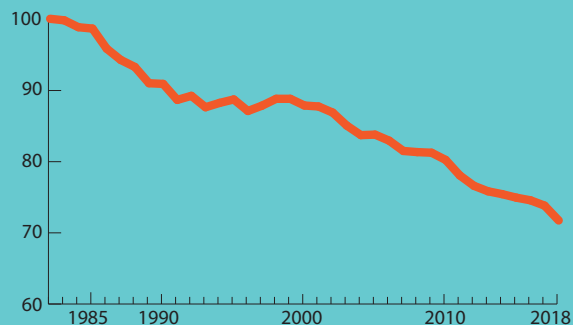
il n'est plus revalorisé du tout (sauf en 2016 et 2017). C'est le fameux gel du point d'indice. De 1982 à 2018, le point d'indice a perdu près de 21 % de sa valeur (en données réelles). Le second facteur de baisse est la hausse des cotisations retraite et de la CSG. L'effet cumulé de ces deux facteurs correspond, toutes choses égales par ailleurs, à une baisse de salaire réel de près de 28 % de 1982 à 2018, soit un rythme annuel moyen de baisse de 0,9 % (cf. graphique 1).

Peut-on estimer l'ampleur de cette baisse des salaires depuis les années 1980 ?

❖ L'évolution réelle des salaires des enseignants est la résultante des facteurs de baisse (-28 %) et des mesures de revalorisation. Mais à la différence des facteurs de baisse qui produisent leurs effets de façon continue et uniforme sur l'ensemble des enseignants, les mesures de revalorisation ont visé essentiellement des catégories spécifiques d'enseignants : les débuts de carrière, les corps ayant les grilles de rémunération les plus basses, les fins de carrière (avec la création de grades d'avancement). L'évolution réelle des salaires a par conséquent été variable selon les corps et les niveaux d'ancienneté.

1. Effets cumulés de la baisse de la valeur du point d'indice et de la hausse des taux des retenues sociales de 1982 à 2018.

Source : B. Schwengler, *Salaires des enseignants. La chute.*



Qu'en est-il des professeur-e-s certifié-e-s ?

● L'évolution de leurs salaires est présentée au graphique 2, à trois niveaux d'ancienneté : début de carrière (1^{re} année d'enseignement) - 10^e année d'enseignement - fin de carrière au 11^e échelon de la classe normale. C'est en début de carrière que la baisse des salaires a été la plus faible (-2 %) du fait des mesures de revalorisation pour les entrants dans le métier. La baisse des salaires a été de 20 % à la 10^e année d'enseignement et de 22 % en fin de carrière au 11^e échelon de la classe normale.

Mais il-elle-s terminent souvent leur carrière à la hors-classe, voire à la classe exceptionnelle, grades qui n'existaient pas en 1982...

● C'est exact. La création des grades d'avancement – la hors-classe en 1990 et la classe exceptionnelle en 2017 – devait permettre aux professeurs certifiés promus d'atteindre des niveaux de salaire de fin de carrière plus élevés. Sur le long terme, cependant, leurs effets sur les salaires relèvent en grande partie de l'illusion, car la baisse des salaires se produit aussi pour les grades d'avancement. Et avec le temps, les salaires aux échelons sommitaux de ces nouveaux grades finissent par descendre au niveau où se trouvaient les salaires aux échelons sommitaux des anciens grades : chez les professeurs certifiés, le salaire à l'échelon sommital de la hors-classe en 2018 était inférieur de 8 % au salaire au 11^e échelon de la classe normale (la classe unique) en 1982. Seuls les professeurs certifiés promus à l'échelon sommital de la classe exceptionnelle avaient, en 2018, un salaire de fin de carrière plus élevé que le

salaire de fin de carrière de 1982 au 11^e échelon de la classe normale.

Les enseignant-e-s du primaire ont bénéficié d'une revalorisation conséquente avec la création du corps des professeur-e-s des écoles en 1990...

● C'est exact. Jusqu'au début des années 2000, les effets à la hausse des salaires chez les enseignants du primaire l'avaient emporté sur les effets à la baisse du fait de l'ampleur des revalorisations de carrière résultant de la création du corps des professeurs des écoles en remplacement du corps des instituteurs. Depuis cette date, la tendance s'est inversée. En 2018, les effets à la hausse ont été conservés à la première année d'enseignement, et perdus aux autres niveaux d'ancienneté de la classe normale (cf. graphique 3).

Peut-on dire que les écarts de rémunération entre les différentes catégories d'enseignant-e-s se sont réduits depuis les années 1980 ?

● Oui. De 1982 à 2018, les revalorisations ont été les plus importantes pour les enseignants du primaire, les plus faibles pour les professeurs des universités, les écarts de salaires entre les différents corps d'enseignants ont par conséquent diminué, mais sous la forme d'un alignement vers le bas. En ce qui concerne les salaires à la dixième année d'enseignement, le salaire des professeurs des universités de 2018 s'est rapproché de celui des maîtres assistants et des professeurs agrégés dans le secondaire de 1982² ; le salaire des maîtres de conférences et des professeurs agrégés dans le secondaire de 2018 correspond à celui

des professeurs certifiés de 1982 ; le salaire des professeurs certifiés de 2018 correspond à celui des instituteurs de 1982. Et il est plus bas que le salaire des professeurs des collèges d'enseignement technique de 1982³.

¹ La partie la plus importante du salaire enseignant est constituée du traitement indiciaire brut (TIB), dont le montant correspond à la valeur du point d'indice multiplié par le nombre de points (qui dépend du corps et de l'échelon). Une baisse de valeur du point d'indice se traduit par conséquent par une baisse du traitement indiciaire brut, en données réelles.

² Le corps des maîtres de conférences a été créé en 1984 en remplacement du corps des maîtres assistants.

³ Le corps des professeurs des collèges d'enseignement technique a été remplacé au cours des années 1980 et 1990 par le corps des professeurs des lycées professionnels.

* NDLR : Lire l'entretien avec Jean-Michel Boullier p. 12.

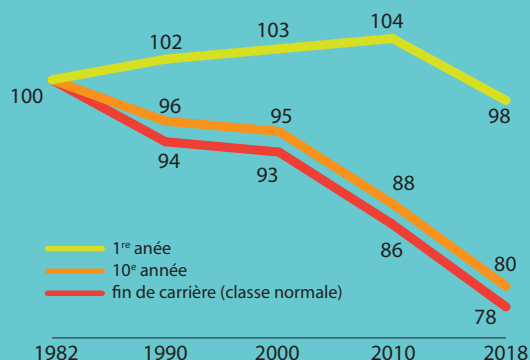


Salaires des enseignants. La chute, par Bernard Schwengler, collection « Questions contemporaines », L'Harmattan, 2021.

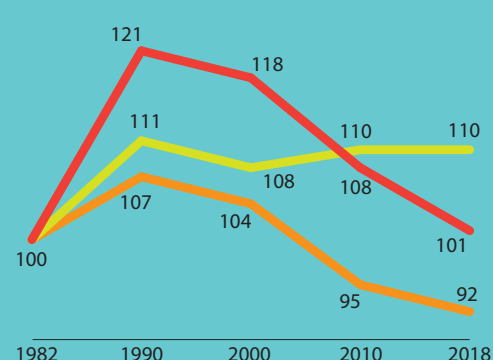
Lecture : dans ces deux graphiques, les salaires sont exprimés en indices avec le salaire de décembre 1982 comme base 100 pour chaque niveau d'ancienneté. En début de carrière, le salaire des professeur-e-s certifié-e-s est passé de l'indice 100 (en 1982) à l'indice 98 (en 2018), ce qui correspond à une baisse de 2 %.

Source : *idem*.

2. Professeur-e certifié-e



3. Professeur-e des écoles (instituteur-trice en 1982)



Jean-Michel Boullier*

“Nous préférons « reconsidération » à « revalorisation »...”

*SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SGEN-CFDT DE 1986 À 1998.

Comment, en 1988, le gouvernement avait-il porté la question de la revalorisation ?

➊ Nous venions de vivre deux ans de régression avec le ministre Monory, dont l'approche était la caporalisation à l'université et dans l'enseignement scolaire. Le besoin de changement était fort. Réélu en 88, François Mitterrand a fait de l'éducation une priorité. Lionel Jospin, ministre d'État, voulait aller de l'avant. Le Sgen-CFDT a immédiatement formulé des exigences fortes, pour la transformation du système éducatif et la reconsidération des personnels. Nous préférons « reconsidération » à « revalorisation » à cause d'une approche plus globale, incluant pratique du métier, conditions de travail, formation... Il a été, certes, difficile d'imposer le mot dans les médias. Lionel Jospin était conscient du découragement d'une bonne partie des personnels. Les remotiver pour améliorer l'École était incontournable. À notre première rencontre, il a constaté : « je suis confronté à la fois à la nécessité d'agir et à la diversité des approches syndicales » – ce qui était vrai. Les discussions, qui ont duré environ trois mois, ont abouti à une loi d'orientation, sans véritable programmation pluri-annuelle et à des relevés de conclusions avec les syndicats sur les statuts et rémunérations. Nous avons aussi obtenu des négociations dans le secteur de la recherche, si essentiel pour la société.

Comment les syndicats avaient-ils, eux-mêmes, posé cette question ?

➋ Quatre ans avant son éclatement en FSU et Unsa, la Fédération de l'Éducation nationale (FEN) était majoritaire, loin devant la seconde, le Sgen-CFDT. Elle avait un comportement hégémonique, nous considérant comme une anomalie. Nous avons essayé de tirer notre épingle du jeu dans un moment décisif, bien au-delà de ce que nous représentions. Il nous a fallu nous différencier de syndicats conservateurs, voire élitistes, et de logiques étroitement catégorielles. La FEN s'est, par exemple, battue pour un corps spécifique de professeurs de collège, non par souci pédagogique, mais pour des raisons d'influence syndicale inavouées. Notre

projet tournait le dos à cette logique que Lionel Jospin a failli suivre. Nous l'avons finalement emporté. Que dirait-on aujourd'hui si la mobilité des personnels de collège et de lycée se heurtait à une telle cloison étanche ? Nous avons donc notre propre stratégie Sgen-CFDT, assumée jusqu'au bout. Sur la loi d'orientation, nous avons bâti des convergences fructueuses avec la Fédération des conseils de parents d'élèves (FCPE), qui venait de nous reconnaître, et la Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public (Peep). Idem pour les convergences avec les associations et syndicats lycéens et étudiants.

Et au sein du Sgen ?

➌ C'était paradoxalement simple, même dans une organisation, à l'époque, turbulente. Nous avions, au fil du temps, bâti notre projet. C'était notre boussole. Nous articulions la transformation du système et la reconsidération/revalorisation, surtout après une campagne d'ampleur intitulée « Échec à l'échec », menée en 1988, dans toute la CFDT, auprès des parents et des associations. Nous ne voulions pas de laissés-pour-compte, notamment chez les non-titulaires et les personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, de santé (Atoss) pour lesquels nous souhaitons une négociation spécifique. Nous voulions un plan pluri-annuel de moyens dans le cadre de la loi d'orientation ; l'égalité, en particulier entre instituteurs et professeurs ; une simplification de l'architecture statutaire un autre système d'évaluation individuelle et collective. Les négociations ont duré trois mois, trop peu pour rencontrer et impliquer massivement les adhérents. Les débats étaient vifs, mais les positions fondamentales de l'organisation partagées. C'était une force, surtout dans une fédération générale.

Quelle analyse portaient les syndicats sur l'articulation indiciaire/indemnitaire ?

➍ Les autres organisations tiraient d'abord dans le sens de leur intérêt catégoriel. Le Sgen et toute la CFDT se battaient pour la suppression de la catégorie D dans les fonctions publiques. Et nous l'avons emporté. Nous nous battions aussi à fond pour des

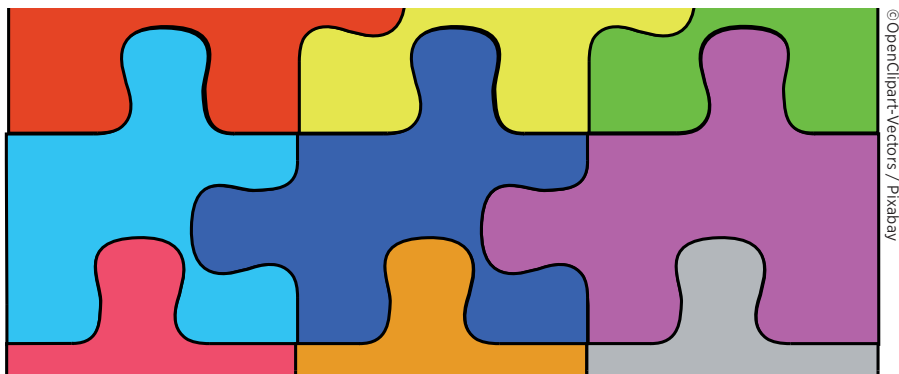


points d'indice uniformes à toutes les catégories pour réduire les inégalités. Nous étions clairement en faveur de l'indiciaire car c'était un système plus solide dans la durée. Opposés au seul indemnitaire, nous ne l'avons néanmoins jamais rejeté pour quelques cas ayant du sens : par exemple, pour l'exercice de fonctions temporaires (présidents d'université, directeurs d'UFR) ; pour la création d'une prime de l'enseignement supérieur pour les certifiés, agrégés y exerçant... Mais la tentation d'un gouvernement est souvent de privilégier l'indemnitaire pour éviter des engagements à moyen et long termes.

Comment les agents avaient-ils perçu ces débats, et réagi à la revalorisation ?

➎ Ils ont été très attentifs, mais pas suffisamment acteurs. Trois mois, c'était trop juste face à l'ampleur et la complexité du sujet. Nous avons organisé une journée nationale de mobilisation plutôt réussie. Les personnels écoutaient nos débats dans les médias, en témoigne un courrier abondant. Finalement, nous avons signé le protocole dans l'enseignement supérieur et la recherche, et refusé de signer dans l'enseignement scolaire. Dans l'enseignement scolaire, nous avons reconnu des avancées sérieuses, par exemple sur la parité instituteurs/professeurs. Fiers de cet acquis, nous étions cependant en désaccord avec un échéancier trop long. Au cours des années 90, notre action intersyndicale a permis d'aller plus loin. Il aurait été inacceptable de laisser de côté, surtout pour un syndicat général, les non-titulaires et les Atoss, ou encore de ne pas lier suffisamment la transformation de l'École et la reconsidération/revalorisation. Dans la foulée de la conclusion de ces négociations, et après consultation des syndicats Sgen-CFDT, le congrès fédéral de Marseille, fin avril 1989, a largement approuvé ces choix.

Lire l'intégralité de l'entretien sur www.sgen-cfdt.fr



Revalorisations

Une analyse du Sgen-CFDT inchangée depuis 2018

Par Pierre-Marie Rochard

Depuis 2018, la grille d'analyse des revalorisations que défend le Sgen présente des constantes. Le mécontentement par rapport à la politique salariale est ancien et important (lire p. 10-11). Seules des mesures d'ampleur, chaque année et sur plusieurs budgets, permettraient d'atteindre des niveaux convenables : aucun prof recruté à moins de 2 000 € nets par mois, prime annuelle minimale de 2 000 € pour tous...

Réduire les inégalités. Les différences « injustes » de rémunération sont multiples : écarts entre enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, entre enseignants et autres corps de la fonction publique de rang comparable (catégorie A), entre femmes et hommes, entre fonctionnaires et contractuels (« à travail égal, salaire égal », revendication ancienne du Sgen), entre enseignants français et enseignants d'autres pays, en particulier européens, aux systèmes d'éducation proches.

Si elle n'avait dû être que pour les seuls enseignants, elle aurait été contre productive, en prenant le risque de monter les catégories de personnels les uns contre les autres, en laissant penser que les « autres », qu'ils soient administratifs, assistantes sociales, infirmières, AESH voire cadres seraient suffisamment reconnus. La revalorisation doit être à la hauteur de l'enjeu de réhabilitation dont toute l'institution scolaire a besoin. Être un syndicat général, confédéré au sein de la CFDT garantit une approche qui dépasse les clivages catégoriels.

Plusieurs voies de revalorisation. La revalorisation est le signe d'une reconnaissance qui doit se traduire sur la feuille de paye, mais aussi par de nouveaux droits et une amélioration des conditions de travail.

En matière de pouvoir d'achat, les leviers de revalorisation sont l'indemnitaire, la promotion plus fréquente à la hors-classe, la protection sociale complémentaire (25 € / mois). Des indemnités permettent d'ajuster des mesures selon les publics (catégories, âges, missions spécifiques) et de compenser les écarts avec le reste de la fonction publique.

La revalorisation s'entend aussi par des droits nouveaux pour les agents : action sociale, formation, mobilité, parcours professionnels, aménagement de fin de carrière. Enfin, pour le Sgen-CFDT, pas de véritable revalorisation sans amélioration des conditions de travail.

Courrier adressé en 2019 à J.-M. Blanquer (extraits)

En janvier 2019, le Sgen-CFDT a transmis officiellement des analyses et des revendications sur le pouvoir d'achat dont certaines ont trouvé depuis une traduction concrète.

« L'ensemble de la CFDT fonctions publiques le rappelle depuis sa signature du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, ce protocole [...] n'épuise pas nos revendications en matière de rémunération. [...] »

« Nous souhaitons enfin revenir sur certains des leviers que vous avez évoqués lors de notre entretien.

> **Protection sociale complémentaire** : nous revendiquons une prise en charge de la mutuelle complémentaire par l'employeur.

> **Action sociale** : [...] Un effort budgétaire à la hausse doit être mis en œuvre ainsi qu'une communication large car trop peu de personnels connaissent les aides proposées.

> **Frais de déplacement** [...]

> **Équipement professionnel** : [...]

Nous revendiquons le financement par l'employeur de l'acquisition de l'équipement informatique (y compris logiciel), sa maintenance et l'accès aux réseaux internet.

> **Rifseep** : [...] un alignement vers le haut et un ajustement des groupes partout où cela est nécessaire. [...] »

Lire l'intégralité en ligne : <https://urlz.fr/g16L>

Un cas particulier de revalorisation

Le protocole PPCR a constitué une étape importante de revalorisation, notamment pour les enseignants : alignement de leur grille sur celle des attachés (catégorie A) et création du 3^e grade de la classe exceptionnelle reconnaissant l'exercice de certaines fonctions (direction d'école, éducation prioritaire...) ; égalité professionnelle femmes-hommes érigée en principe de gestion RH ; cadencement unique pour les avancements d'échelon et donc fin des injustes avancements différenciés (grands choix, choix, ancienneté) ; augmentation des taux de promotion et ainsi amélioration du passage au grade de la hors-classe.

En 2020, le taux de promotions des professeurs du 1^{er} degré a rattrapé le taux de celles du 2nd degré, à 17 % (18 % en 2021).

En 2015, 10 696 professeurs des écoles ont été promus à la hors-classe, ils seront 19 644 en 2021, soit une hausse de 83 % en 6 ans, dont 4/5 de femmes.

Ces mesures améliorent les déroulés de carrière, mais ce n'est malheureusement pas le cas pour tous les agents, en particulier ceux de catégorie C. • P.-M. R.



Courrier de juin 2021 du Sgen-CFDT au ministre (extrait)

« Le Sgen-CFDT prend acte positivement de la proposition d'une enveloppe à hauteur de 700 millions d'euros (dont 200 dédiés au financement de la protection sociale complémentaire) pour 2022. C'est une étape supplémentaire. Mais, aux yeux de nos collègues, du fait d'un niveau d'attente très élevé, les annonces de revalorisation leur paraissent être une goutte d'eau.

C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique toujours une loi pluriannuelle de programmation garantissant des trajectoires de revalorisation et l'ouverture de nouveaux droits pour toutes les catégories de personnel du ministère de l'Éducation nationale. À terme, ce doit être la courbe de l'évolution de la rémunération de chaque agent sur sa carrière qui doit être redessinée et garantie.

Pour le Sgen-CFDT, les mesures annuelles doivent garantir la reconnaissance du travail réel des agents, la reconnaissance des parcours professionnels, l'attractivité des métiers, la fidélisation des personnels. Les mesures doivent aussi permettre de réduire les inégalités, entre les femmes et les hommes mais aussi entre les catégories professionnelles et entre les corps de l'Éducation nationale, et par rapport à des corps équivalents de la fonction publique.

Tous les personnels ne bénéficieront pas de mesures en 2021 et 2022. Or, pour le Sgen-CFDT, chaque agent doit pouvoir compter sur de nouvelles perspectives d'évolution salariale à horizon 2026. Ainsi, les rémunérations des personnels en milieu de carrière devront faire l'objet de mesures de revalorisation. De même, la rémunération des personnels contractuels ne saurait être écartée des discussions.

Le choix de revaloriser d'abord les débuts de carrière est un levier pour redonner de l'attractivité aux métiers enseignants, même si ce n'est pas le seul, et pour ainsi pérenniser un service public d'éducation qui ne peut s'envisager sans enseignants formés et reconnus.

Par ailleurs, la prime informatique préfigure ce vers quoi il faut tendre à savoir une part indemnitaire identique soclée pour toutes et tous comme support de la trajectoire d'amélioration des rémunérations. Le Sgen-CFDT vous en a déjà fait la proposition, cela pourrait correspondre à une indemnité de responsabilité augmentée reconnaissant pleinement l'engagement des personnels, les transformations déjà réalisées du travail au sein des écoles et établissements.

Certaines mesures annoncées générales sur l'attractivité des métiers, les déroulements de carrière et la protection sociale complémentaire correspondent à des revendications permanentes du Sgen-CFDT et vont dans le bon sens ; elles devront être amplifiées. Pour le Sgen-CFDT, tous ces éléments de revalorisation ne sauraient être conditionnés à des contreparties en matière de temps de travail de charge de travail, celle-ci s'étant déjà bien intensifiée ces dernières années. »

L'intégralité en ligne : <https://urlz.fr/g16P>

Administratif-ve-s

L'enveloppe de 2021 est de 21,8 millions d'euros, notamment pour une remontée des planchers de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (aux alentours des moyennes actuelles). Une augmentation du nombre de postes aux concours permet d'engager des requalifications de postes. Pour le Sgen-CFDT les agents doivent être requalifiés sur leur poste s'ils obtiennent un concours ou une liste d'aptitude. • F. D.

AESH

Une enveloppe de 40 à 60 millions pour revaloriser financièrement ces personnels (révision de la grille ou prime). Les discussions portent aussi sur les missions et la question du temps de travail : comment leur permettre, quel que soit le lieu de travail, de tendre vers un temps plein ? Les AESH doivent être reconnus comme des acteurs incontournables de l'école inclusive. • F. D.

Infirmier-e-s

Les discussions se poursuivent, mais les premières proposition font état d'une revalorisation moyenne de 400 euros en 2021. Avec une diminution des écarts entre les infirmières logées et les non logées. Les possibilités d'une formation niveau master et de tutorat figurent dans la partie formation des discussions. • F. D.

Revendicatif

- **Une revalorisation pour tous les enseignants**, fonctionnaires ou contractuels, avec une même indemnité soclée versée à tout le monde (horizon de 2 000 € par an en 2024) Aujourd'hui, l'Isae part fixe et l'Isae sont à 1 200 €.
- **L'aménagement des fins de carrière** : temps partiel de droit sous conditions d'âge, retraite progressive (comme dans le privé depuis 2014), restauration de la cessation progressive d'activité (CPA) supprimée en 2010 (mi-temps payé à 60 %), droit de partir à la retraite en cours d'année (à la date anniversaire) pour les professeurs des écoles.
- **L'amélioration des modalités de reclassement** de tous les personnels qui rejoignent l'Éducation nationale avec la prise en compte des services antérieurs privés ou publics à hauteur de 2/3, voire à 100 % pour des missions identiques (par exemple, un contractuel enseignant qui obtient le concours). • P.-M. R.