



Solidaires
L'UNION SYNDICALE

**Une autre école,
une autre société !**

Revalorisation, Pacte : tout pour informer et revendiquer

Support de formations syndicales RIS et HIS

le 21 avril 2023

- **1/ la revalorisation inconditionnelle (le "Socle")**
- **2/ la revalorisation conditionnée aux missions supplémentaires (le "Pacte")**
- **3/ l'analyse de SUD éducation**
- **4/ les revendications de SUD éducation**



Solidaires
L'UNION SYNDICALE

**Une autre école,
une autre société !**

Partie 1 - La revalorisation inconditionnelle (le "Socle")

- **1.1. L'essentiel**

→ **Cette part est inconditionnelle, c'est-à-dire qu'elle n'est pas liée à des missions supplémentaires**

→ **Elle est composée de plusieurs parties (voir diapos suivantes), essentiellement de l'indemnitaire (pas compris dans les cotisations)**

→ **Elle correspond à une enveloppe globale de 1,9 milliards d'euros, soit entre 100 et 230 € / mois / enseignant·e**

Partie 1 - La part inconditionnelle (le "Socle")

- **1.1. L'augmentation de l'ISOE-ISAE**

→ **La part fixe de l'ISOE et l'ISAE passent à 2550€/an, soit 212,5€ bruts/mois**

→ **La part fixe de l'ISOE est actuellement de 104,67€ bruts/mois et l'ISAE de 100€ bruts/mois**

Partie 1 - La part inconditionnelle (le "Socle")

- **1.1. L'augmentation de l'ISOE-ISAE**

→ Pour les professeur·es documentalistes (qui ne touchent pas l'ISOE), l'indemnité de sujétion particulière passe aussi à 2550€ bruts/an

→ Pour les CPE et PsyEN (qui ne touchent pas l'ISOE), l'indemnité de fonction passe aussi à 2550€ bruts)

→ La part variable de l'ISOE, pour les PP de 1ère, Tle et 2e année de CAP, passe à 1476€ bruts/an (contre 906,24€ bruts/an actuellement)

Partie 1 - La part inconditionnelle (le "Socle")

- **1.1. L'augmentation de l'ISOE-ISAE**

→ **Récapitulatif de l'augmentation de l'ISOE-ISAE et autres indemnités statutaires**

	Actuellement	Avec la revalorisation
ISAE (PE)	1200€ bruts/an	2550 bruts/an
Part fixe ISOE (enseignant·e 2d degré)	1256€ bruts/an	
Indemnité de sujétion particulière (prof doc)	1000€ bruts/an	
Indemnité de fonction (CPE, PsyEN)	1450€ bruts/an	

Partie 1 - La part inconditionnelle (le "Socle")

- **1.2. L'augmentation de la prime d'attractivité**

→ Le principe est l'augmentation de la prime "Grenelle", qui concernait les enseignant·es titulaires de l'échelon 2 à 7, pour un montant dégressif allant de 1400€ bruts/an à 500€ bruts/an

→ Le ministère n'a pas communiqué la grille complète de la prime d'attractivité, mais elle n'ira pas au-delà de l'échelon 7

- **1.2. L'augmentation de la prime d'attractivité**

→ Le ministère n'a pas communiqué les montants pour chaque échelon, voici ceux que l'on connaît :

-échelon 1 = +68€ nets/mois

-échelon 5 = +127€ nets/mois

-échelon 2 = +60€ nets /mois

-à partir de l'échelon 8 = +0€/mois

-échelon 4 = +80€ nets/mois

→ Les stagiaires sont concerné·es, avec une augmentation de 68€ net/mois dans le 2d degré et 64€ net/mois dans le 1er degré

→ Les enseignant·es, CPE, psyEN et professeur·es contractuel·les toucheront une prime d'attractivité de 300€ bruts/an

- **1.3. Les mesures de carrière**

→ **Le passage à la hors classe : le taux de promotion à la hors classe passera de 18 à 23% des promouvables d'ici 2025. Le passage à la hors classe se ferait en moyenne un an plus tôt qu'actuellement.**

→ **Le passage à la classe exceptionnelle : la limitation du nombre de personnels en classe ex (actuellement à 10% du corps) sera abandonnée au profit d'un taux de promotion, comme pour la hors classe (mais on ne connaît pas le taux prévu)**



Solidaires
L'UNION SYNDICALE

**Une autre école,
une autre société !**

Partie 2 - Les missions supplémentaires (le "Pacte")

- **2.1. L'essentiel**

→ **Il ne s'agit pas d'une revalorisation, mais de la rémunération de missions supplémentaires, et tous les syndicats s'y sont opposés**

→ **Les enseignant·es s'inscrivant dans le "Pacte" devront effectuer un certain nombre de missions définies localement, certaines missions devant être obligatoirement couvertes (devoirs faits, remplacements de courte durée, maths et Français en 6e)**

→ **La rémunération va de 1250 à 3750€ bruts/an**

• **2.2. Les missions rémunérées par le Pacte**

→ **Une unité de pacte est rémunérée 1250 euros.**

→ **Elle rémunère soit :**

-une tranche de 18h de missions en face-à-face élèves prioritaires : remplacement de courte durée (pour le 2d degré) ou soutien en 6e (pour les PE)

-une tranche de 24h d'autres missions en face-à-face élèves : devoirs faits, stages de réussite pendant les vacances, soutien renforcé aux élèves dans les écoles

-un forfait annuel : coordination de projets CNR, accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers, coordination du dispositif découverte des métiers dès la 5e

→ **On peut multiplier ces blocs par deux (2500€ bruts/an) ou trois (3750€ bruts/an)**

- **2.3. La mise en oeuvre locale**

Les étapes sont les suivantes :

- dotation de l'école ou de l'établissement**
- définition des missions et présentation pour avis en conseil des maîtres·ses ou conseil pédagogique**
- répartition entre les personnels par le·la directeur·rice (en lien avec l'IEN) ou le·la chef·fe d'établissement**
- présentation de la répartition en conseil des maîtres·ses ou en CA**

- **2.4. Le paiement**

Le Pacte est rémunéré dans le cadre de la création d'une part fonctionnelle de l'ISOE et de l'ISAE, pour éviter la création d'une nouvelle indemnité.

À ce stade, les enveloppes d'HSE et d'IMP, ainsi que les missions que celles-ci rémunèrent, ne sont pas sensées être réduites.



Solidaires
L'UNION SYNDICALE

**Une autre école,
une autre société !**

Partie 3 - L'analyse de SUD

- **3.1. Le "Socle" : une enveloppe insuffisante**

SUD éducation l'a répété tout au long des concertations et dans ses publications externes:

- 1,9 mds d'euros, c'est très peu si on le rapporte au nombre de personnels
- la réalité est que l'on est très loin des 10% promis par Macron
- la revalorisation ne suit même pas l'inflation, et est très loin de compenser la perte de rémunération depuis le gel du point d'indice en 2010

- **3.2. Le "Socle" : une logique indemnitaire**

Si l'on met de côté les mesures de carrières (d'accès facilité à la classe normale et à la hors classe), la revalorisation n'est composée que de primes et indemnités, qui ne compte pas dans les cotisations. Ce n'est donc pas du salaire.

SUD revendique que la revalorisation se fasse dans le cadre d'augmentations indiciaires.

- **3.3. Le "Socle" : une logique inégalitaire**

Les personnels autres qu'enseignant·es, psyEN, CPE et professeur·es documentalistes ne sont pas concernés.

Il n'y a absolument rien sur les inégalités femmes-hommes.

- **3.4. Le "Pacte" : surcharge de travail**

Les enseignant·es travaillent en moyenne 43h par semaine. Ce sont parmi les enseignant·es qui ont les plus importantes charges de travail en Europe.

La logique du gouvernement est de faire travailler davantage les enseignant·es, dégradant les conditions de travail.

- **3.4. Le "Pacte" : renforcement de la hiérarchie**

Comme les IMP, voire les HSE, le "Pacte" va renforcer les hiérarchies locales qui vont pouvoir distribuer les primes à celles et ceux qu'elles souhaitent. En particulier, dans le premier degré, cela donne un pouvoir inacceptable aux directions.

C'est par ailleurs une mise en oeuvre à marche forcée des réformes : alors même que la réforme du collège est en cours de discussion, le Pacte va déjà rémunérer la découverte des métiers en 5e etc.

- **3.4. Le "Pacte" : inégalitaire et discriminant**

La distribution des IMP et des heures supplémentaires montre que les femmes prennent moins de missions supplémentaires que les hommes. La très grande majorité des temps partiels sont pris par des femmes.

La logique du Pacte est également validiste, une part importante des temps partiels de droits étant pris par des personnels handicapés.



Solidaires
L'UNION SYNDICALE

**Une autre école,
une autre société !**

Partie 4 - Les revendications de SUD

- **Les revendications de SUD**

- 400 euros immédiatement pour toutes et tous
- le dégel du point d'indice, avec rattrapage depuis le gel du point d'indice en 2010
- une refonte des grilles salariales pour réduire les inégalités
- le paiement à temps plein des temps partiels de droit