

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Revaloriser les carrières :

Une absolue nécessité, sans contrepartie possible!

Etat des lieux :

diapositives 2 à 12

Le projet politique macroniste :

diapositives 13 à 17

Le statut ou le contrat :

diapositives 18 à 23

La loi de transformation de la FP :

diapositives 24 à 26

Notre projet :

diapositives 27 et 28

Les mesures socle :

diapositives 29 à 50

Les mesures pacte :

diapositives 51 à 68

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Des professions qui ne sont plus attractives : la crise de recrutement

Ecrits du CAPES 2023 :

1170 admissibles en maths pour 1040 postes
761 admissibles en LMO pour 755 postes
47 admissibles en LCL pour 134 postes
101 admissibles en Allemand pour 205 postes

Surprenant ?

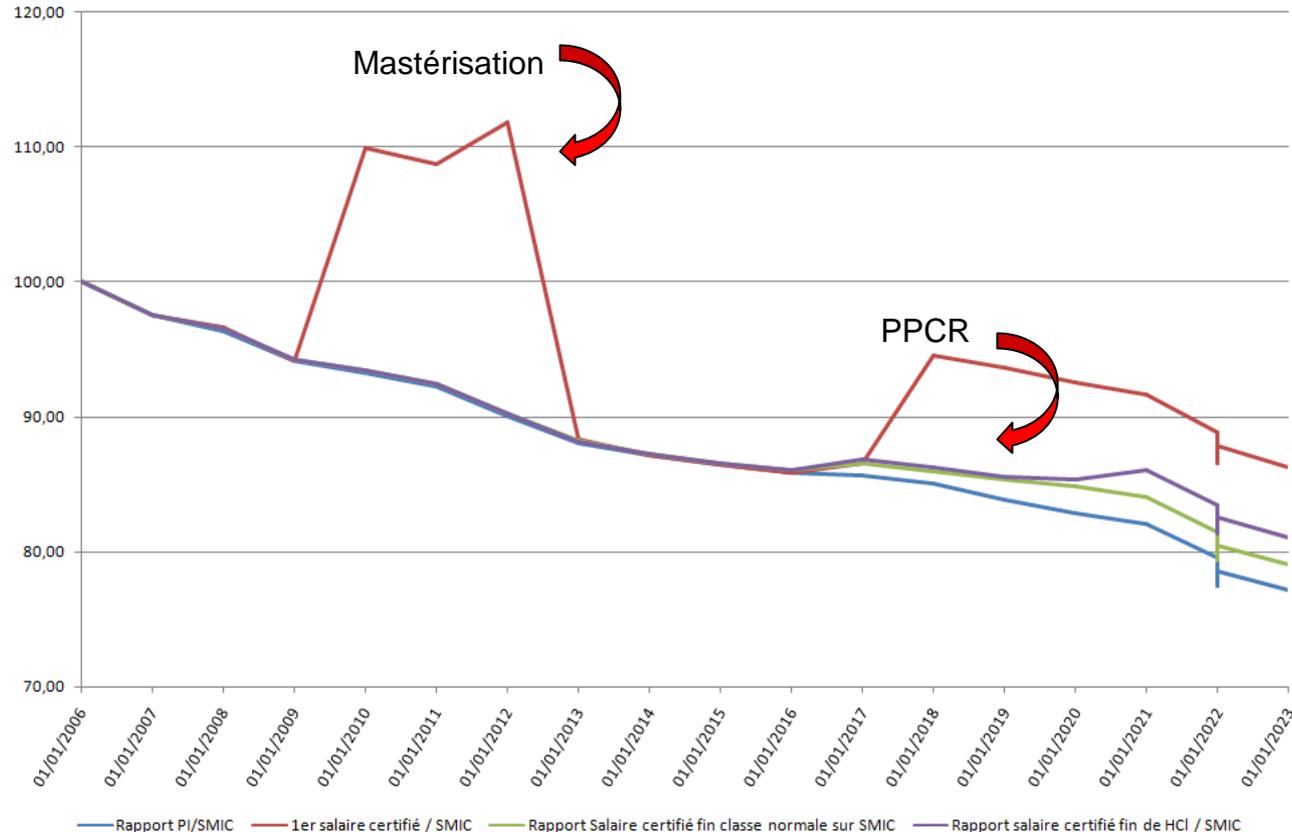
1980 : 2,3 SMIC / 2023 : 1,07 SMIC
29 points d'indice de plus que le minimum FP
En 2018, l'écart était de 62 points d'indice

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

La dégradation du salaire certifié.e par rapport au SMIC

Base 100 :
rapport entre
le salaire et le
SMIC en
2006.

Lecture :
En 2012, le
salaire d'un.e
certifié.e avait
perdu 10 %
de sa valeur
relativement
au SMIC



Janvier 2019	1,19 SMIC
Janvier 2020	1,17 SMIC
Janvier 2021	1,16 SMIC
Janvier 2022	1,13 SMIC
Mai 2022	1,10 SMIC
Septembre 2022	1,12 SMIC
Janvier 2023	1,09 SMIC
Mai 2023	1,07 SMIC

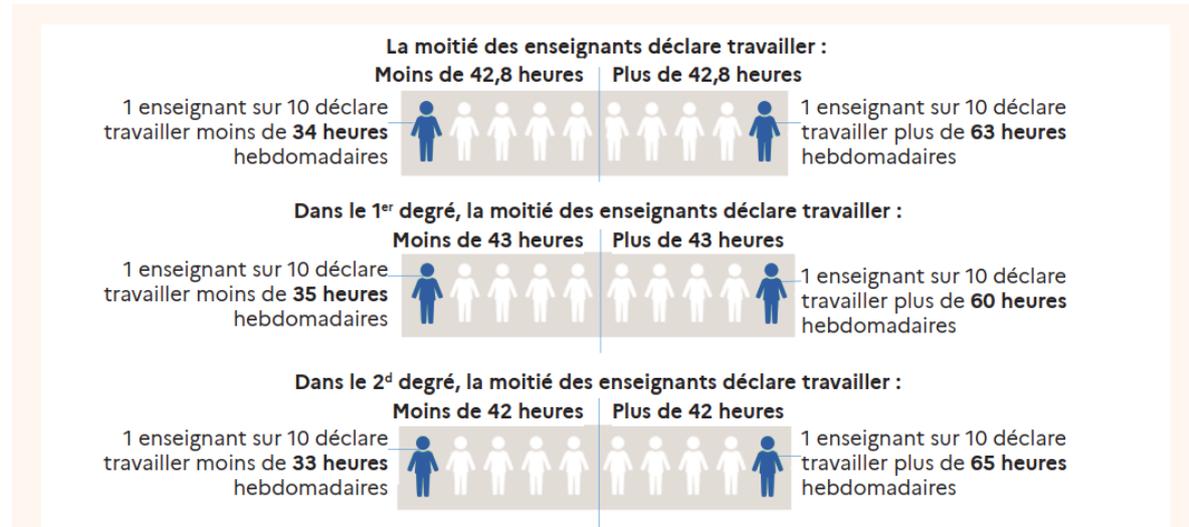
On a l'habitude de pointer la dégradation du premier salaire par rapport au SMIC, mais la dégradation est notable à tous les niveaux

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Une charge de travail déjà très lourde

➤ 1 Nombre d'heures de travail hebdomadaires des enseignants du premier et du second degré, en 2018

- Rappel du temps de travail : 42h53 pour un professeur (enquête DEPP, 2013)
- Mise à jour – enquête note de la Depp du 19/10 : la moitié des enseignants travaillent plus de 43h par semaine



Lecture : la moitié des enseignants déclare travailler plus de 42,8 heures par semaine, et la moitié déclare travailler moins.

Champ : enseignants du public et du privé sous contrat à temps plein et ayant une mission d'enseignement au sein de l'Éducation nationale à la rentrée 2018.

Source : Insee, enquête FPE, 2018. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, 2018. Traitement DEPP.

Réf. : Note d'Information, n° 22.30. DEPP

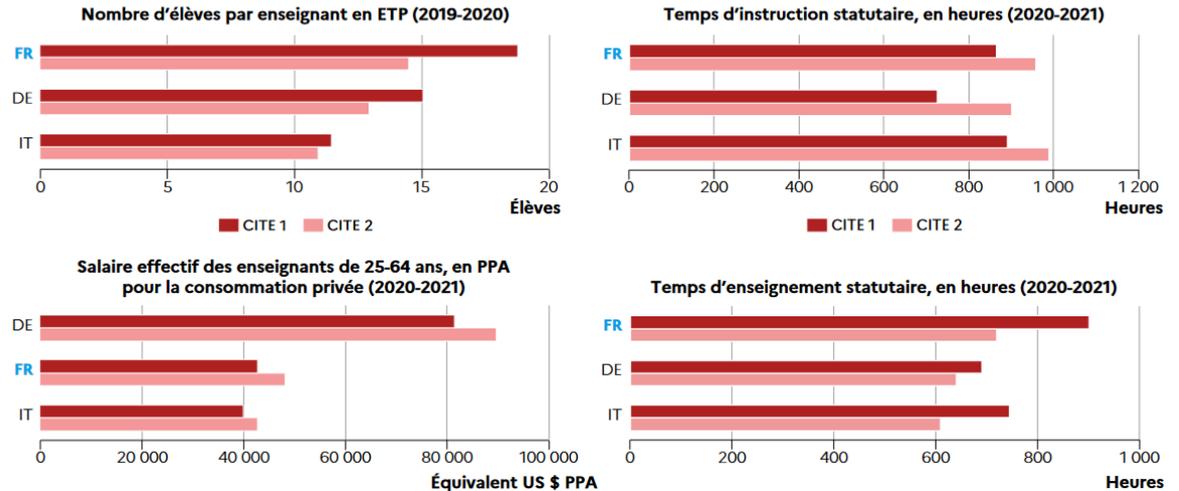
Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Les enseignants français sont ceux qui ont des salaires parmi les plus faibles tout en ayant des groupes d'élèves plus fournis face à eux et un temps d'enseignement parmi les plus élevés

Les principaux facteurs qui influencent le coût salarial des enseignants dans les dépenses sont les suivants : le salaire moyen des enseignants, leur **temps d'enseignement statutaire**, le **temps d'instruction** reçu par les élèves et, enfin, le nombre d'élèves par enseignant (**taux d'encadrement**). Un salaire des enseignants et un temps d'instruction élevés font augmenter le coût salarial par élève; un temps d'enseignement et un nombre d'élèves par enseignant importants le font, au contraire, diminuer. Ces éléments contribuent ainsi à éclairer les écarts de dépense par élève entre pays.

1.3.2 Facteurs qui influencent le coût salarial des enseignants par élève en CITE 1 et en CITE 2

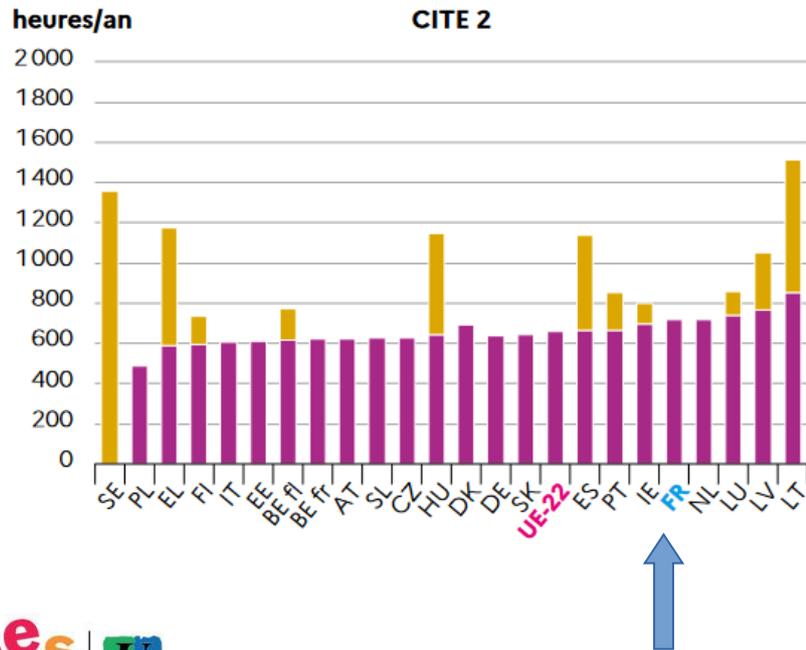
OCDE, *Regards sur l'éducation 2021*, table D1.1, table D2.1; *Regards sur l'éducation 2022*, table D3.4, table D4.1.



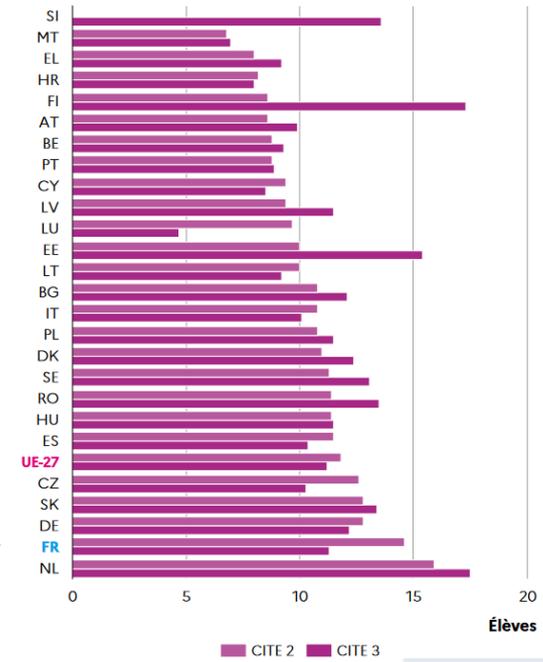
Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Temps de travail : comparaisons internationales défavorables

Nbre d'heures par an en collège, statutaire et autres (DEPP 2022)



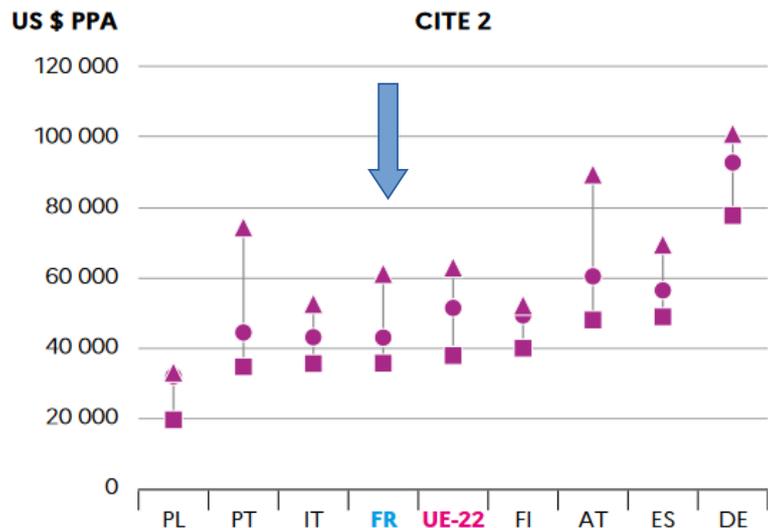
Nbre moyen d'élèves par prof (DEPP 2022)



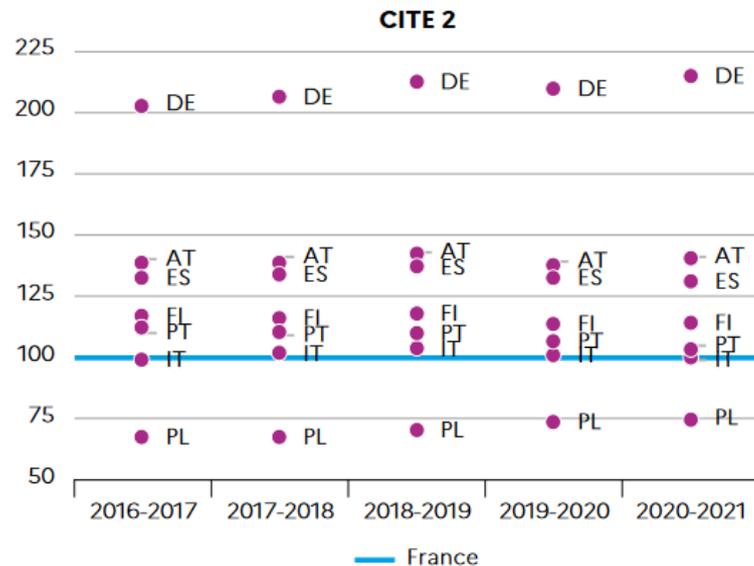
Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Comparaisons salariales internationales défavorables

Salaire statuaire des enseignants en collège
(corps majoritaire). DEPP 2022



Salaire statuaire des enseignants en collège
après 15 ans d'anc. DEPP 2022



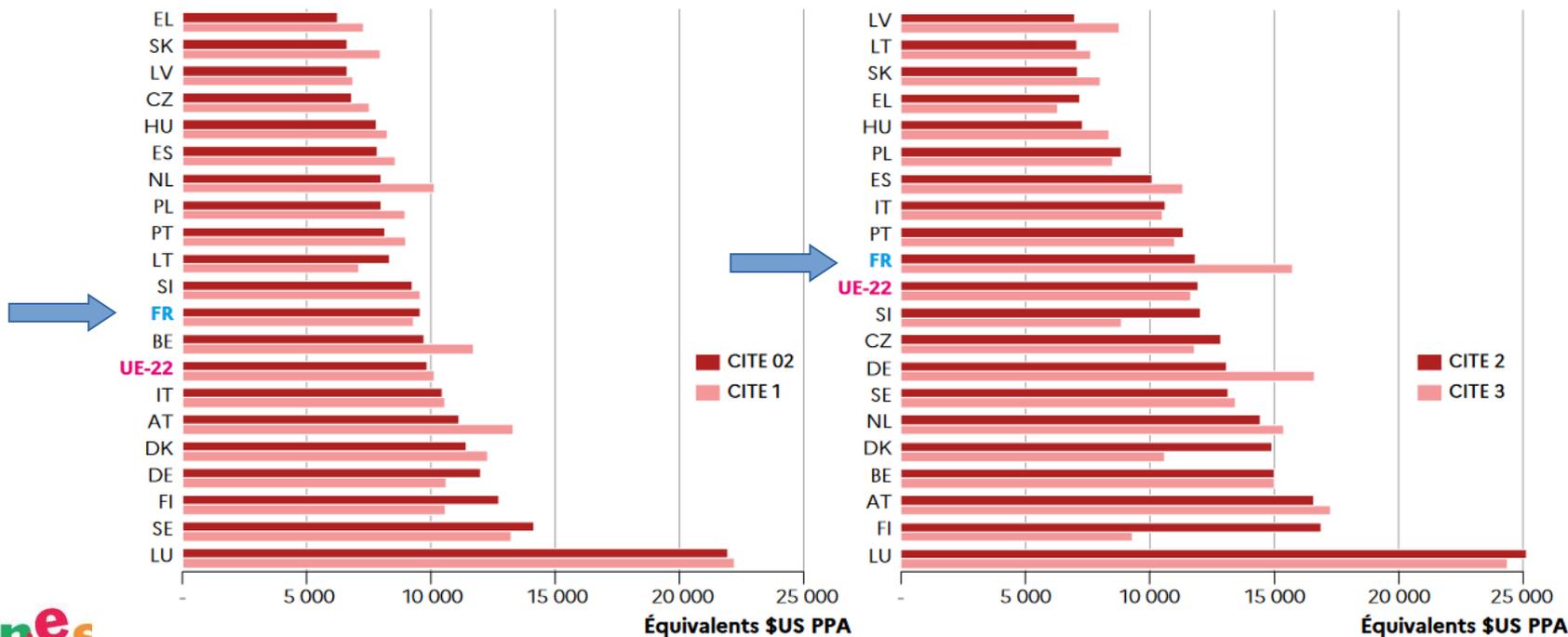
Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Dépense d'éducation : à peine plus que la moyenne de l'UE

(DEPP 2022) : dépenses publiques et privées

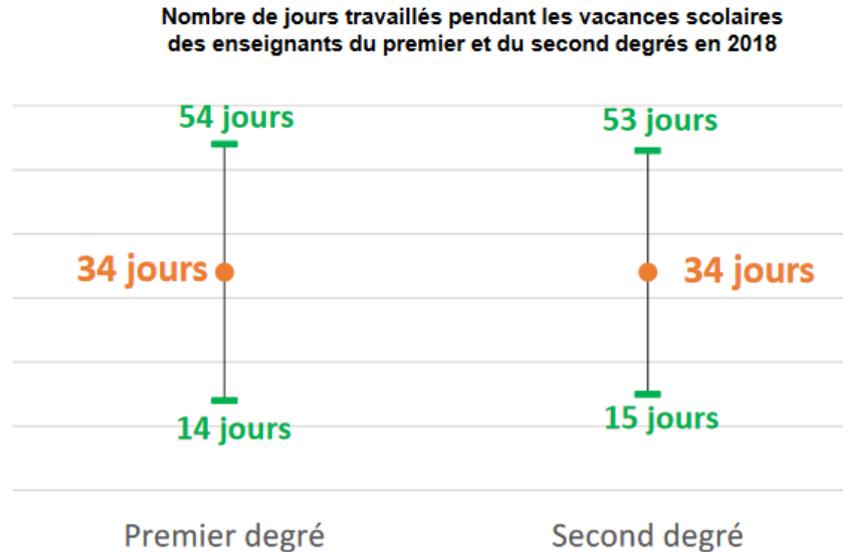
1.3.1 Dépense annuelle au titre des établissements d'enseignement par élève et par niveau de CITE en 2019

↳ OCDE, *Regards sur l'éducation 2022*, table B2.4 et table C1.1.



Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

C'est normal qu'on soit mal payé.e.s, car on a des vacances !
Le temps de travail selon le niveau d'enseignement

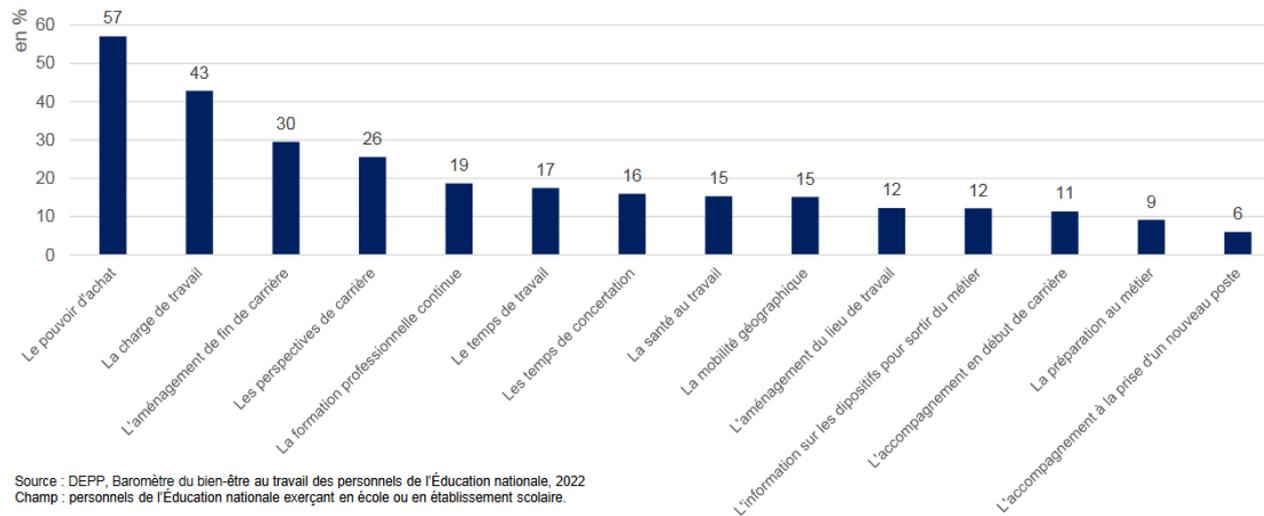


Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Même les enquêtes de la DEPP en attestent : « salaires et charge de travail » !



Les domaines à améliorer prioritairement pour l'exercice du métier

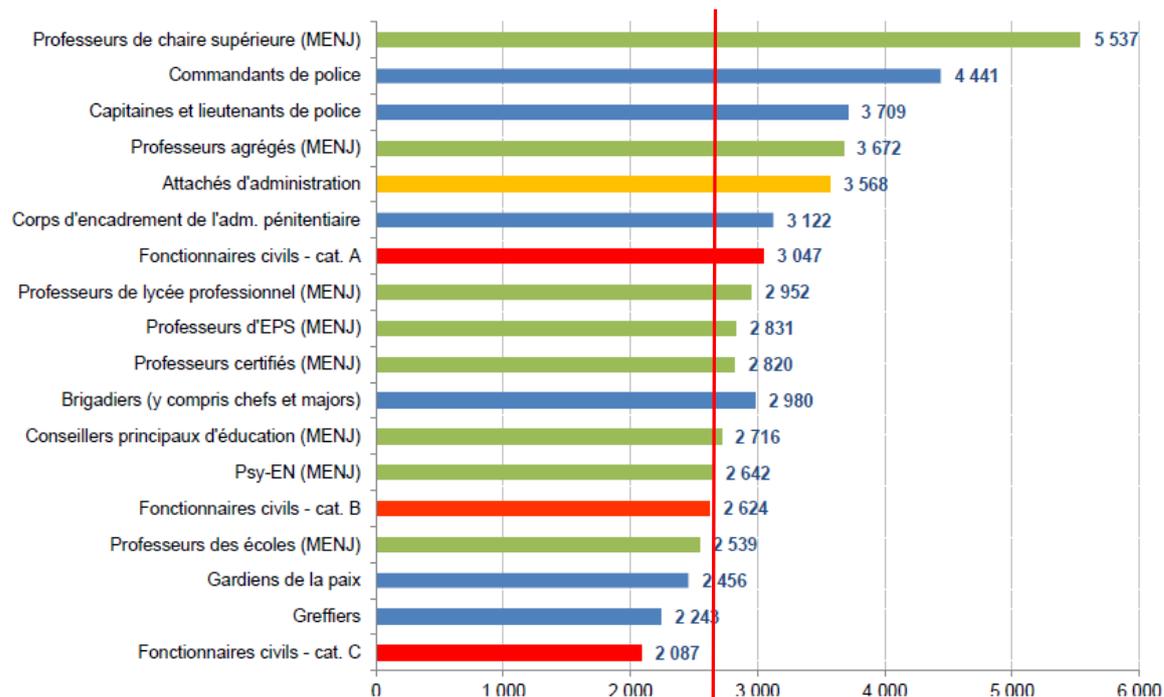


Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022
Champ : personnels de l'Éducation nationale exerçant en école ou en établissement scolaire.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Les corps enseignants : des salaires de catégorie A ?

Salaire net moyen des fonctionnaires civils à temps complet en 2020



► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique d'état en poste à temps plein 365 jours par an. Sont exclus du champ les fonctionnaires à temps partiel ainsi que les fonctionnaires à temps plein présents seulement une partie de l'année.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le principe de comparabilité des rémunérations au moyen de la grille indiciaire mis à mal par les politiques indemnitaires

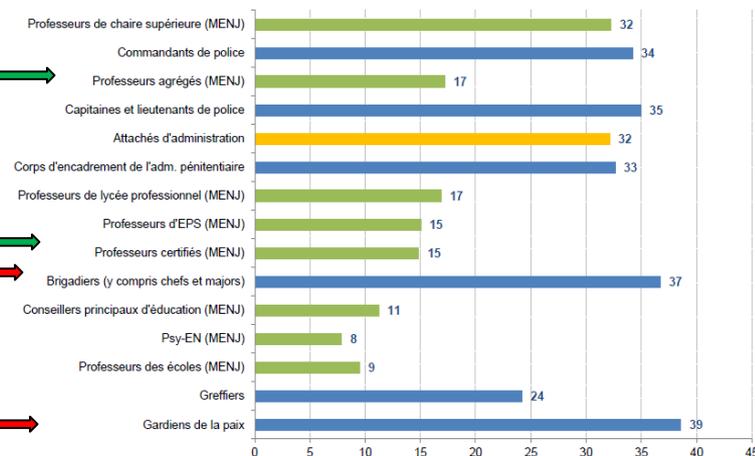
Traitement indiciaire moyen des fonctionnaires civils à temps complet en 2020



- ▶ Unité : salaire en euros.
- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique d'état en poste à temps plein 365 jours par an. Sont exclus du champ les fonctionnaires à temps partiel ainsi que les fonctionnaires à temps plein présents seulement une partie de l'année.
- ▶ Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEFP.

Part de primes¹ moyenne des fonctionnaires civils à temps complet en 2020

1. La part de primes est égale au quotient des primes et indemnités (hors IR, SFT) par le salaire brut.



- ▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique d'état en poste à temps plein 365 jours par an. Sont exclus du champ les fonctionnaires à temps partiel ainsi que les fonctionnaires à temps plein présents seulement une partie de l'année.
- ▶ Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEFP.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

« Le statut des fonctionnaires n'est plus adapté au monde tel qu'il va (...) et surtout, n'est plus justifiable compte tenu des missions" .

Emmanuel Macron – Septembre 2015

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

«*Qu'est-ce que le statut?*»

Un ensemble de lois et de textes réglementaires

Le fonctionnaire est géré par un statut : ses conditions de recrutement, de travail et de rémunération sont définies dans le cadre d'un **statut général** qui détermine les principes communs du travail dans la fonction publique.

Le statut général des fonctionnaires repose donc essentiellement sur **des lois** qui constituent **les droits et les obligations des fonctionnaires**.

Chaque corps ou cadre d'emploi de la fonction publique fait l'objet d'un **statut particulier** qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions auxquelles il correspond ainsi que les modalités de recrutement et de carrière.

Les rémunérations des agents titulaires des trois fonctions publiques sont établies selon un même schéma (article 20 de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983) : le **traitement indiciaire** brut fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations. **L'indice de traitement** de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

«Qu'est-ce que le statut?»

Ce qu'en disent Anicet Le Pors, Gérard Aschieri et Benoît Teste :



Anicet Le Pors : L'avenir du statut de la fonction publique

SNES-FSU • 12 vues • il y a 1 jour

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLwmoWDaXKHKOTTCsKREcWTkUXRjP2meA>

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Article 6 de la déclaration universelle des Droits de l'homme et du citoyen :

« Tous les citoyens étant égaux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

=> vers le recrutement par concours

Remis en cause !

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Le statut (1946, 1983/4) accorde des droits aux fonctionnaires en contrepartie de contraintes majeures (neutralité, adaptabilité, continuité ...)

- Le droit à la carrière
- Le droit au poste
- Le droit à la pension
- La liberté d'expression
- Le droit syndical
- Le droit de participer à l'organisation du service

Remis en cause
par la **loi de transformation de la
Fonction Publique** d'août 2019 :

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Pourquoi pas le contrat?

**Le contrat de travail est fondamentalement
une relation commerciale entre deux personnes**

Le contrat régit les relations entre des intérêts particuliers :

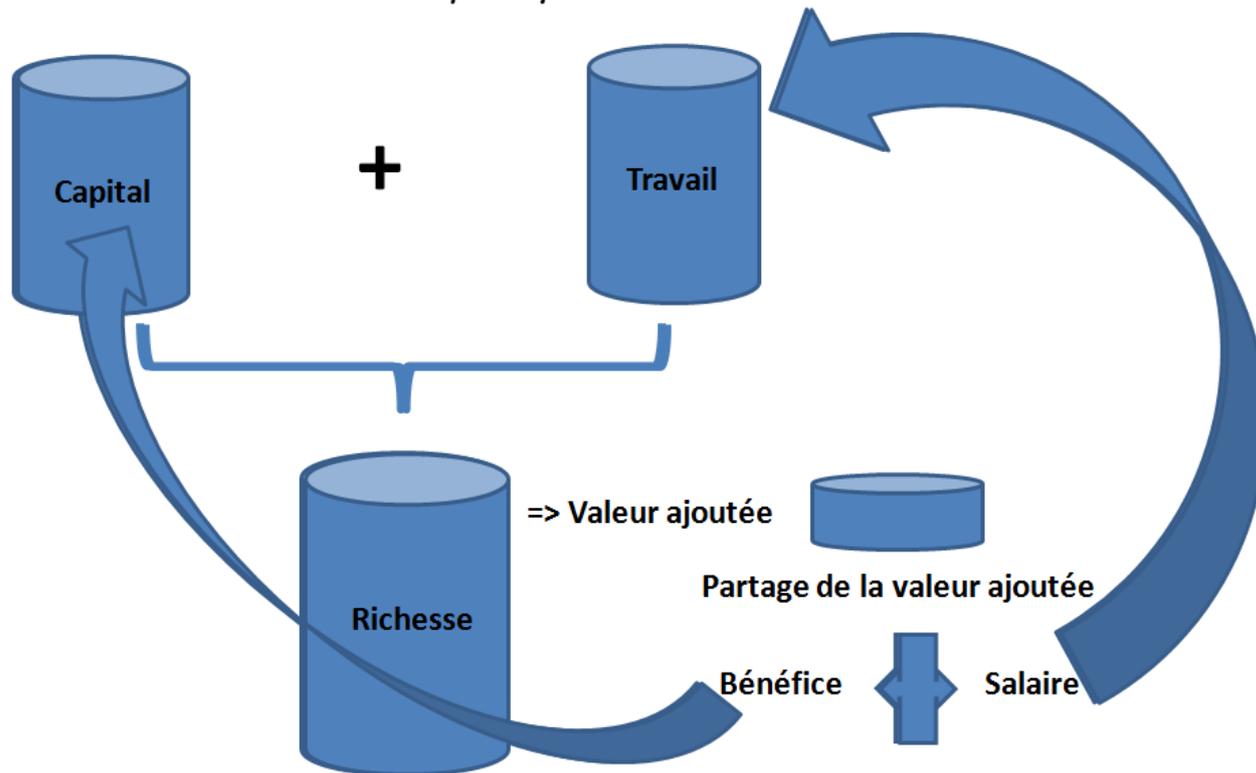
- intérêt du salarié qui vend sa force de travail
- intérêt de l'employeur qui achète sa force de travail

L'intérêt partagé? Produire de la valeur ajoutée!

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Pourquoi pas le contrat?



Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Basculer du statut au contrat :

- **mettre les agents en concurrence, en en espérant des gains de productivité**
- **changer la nature de la relation entre l'agent et son employeur**
- **entrer dans une logique commerciale**

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Le Service Public n'est pas nécessairement exercé par la puissance publique, il ne relève pas nécessairement du droit public.

Service public administratif

Service public industriel et commercial

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Le Service Public n'est pas nécessairement exercé par la puissance publique,
il ne relève pas nécessairement du droit public.

Service public non-marchand

Service public marchand

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Le Service Public n'est pas nécessairement exercé par la puissance publique,
il ne relève pas nécessairement du droit public.

Service universel

Service public à la française

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Ce qui est dans le collimateur des macronistes :

- le service public à la française
pour ouvrir de nouveaux champs de profit
- le statut de la fonction publique à la française :
*fonction publique de carrière, fonctionnaire citoyen,
identité des corps en lien avec les missions et le métier,
fonctionnaires désintéressés, déontologie du service public*

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :



Certaines des mesures mises en place sont inspirées du droit privé, comme le comité social, le contrat de projet, la prime de précarité pour les contrats courts ou encore la rupture conventionnelle.



Eclairage

Le recours aux contractuels élargi par la loi de transformation de la fonction publique

← Dossier



Que change la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ?

Institutions Société

Dernière modification : 11 mars 2021 · > 30 minutes

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est une vaste réforme. Ses objectifs s'inscrivent dans le programme "Action publique 2022", qui vise à accélérer la transformation du service public.

L'externalisation de missions de service public

Le statut général des fonctionnaires est complété pour permettre le détachement des fonctionnaires dont l'activité est transférée vers le secteur privé ou vers un service public industriel et commercial (SPIC). Jusqu'ici, en cas d'externalisation, seul le transfert des agents contractuels pouvait avoir lieu.

Les fonctionnaires dont l'activité est externalisée peuvent dorénavant être détachés d'office sur un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) auprès de l'organisme d'accueil (personne morale de droit privé ou établissement public gérant un SPIC).

Le texte, largement enrichi au cours de la discussion parlementaire, compte 95 articles, contre 36 initialement.

Il modifie le cadre et les pratiques du dialogue social dans la fonction publique, élargit le recours aux contractuels. Il traite également de la mobilité et des transitions professionnelles des agents. Il renforce l'exemplarité des administrations en matière de déontologie et d'égalité professionnelle. Il revisite le cadre de gestion des ressources humaines.

Certaines des mesures mises en place sont inspirées du droit privé, comme le comité social, le contrat de projet, la prime de précarité pour les contrats courts ou encore la rupture conventionnelle.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le projet politique néolibéral des macronistes :

La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019

- 1- Ouvrir du champ pour le «management » en affaiblissant le rôle des élus du personnel
- 2- Renoncer à des missions, déléguer, privatiser
- 3 - Réduire la part de l'emploi statutaire, accroître la part de l'emploi contractuel
- 4- Favoriser les aller retour public / privé (pantouflage)
- 5 – Permettre le recrutement de contractuels sur les emplois de la haute fonction publique (spoil system)

***A tous les niveaux, une fonction publique
plus soumise à l'exécutif***

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Des métiers pour lesquels on peine à recruter
Des métiers auxquels rendre leur attractivité

Comment ?

En augmentant les salaires
En améliorant les conditions de travail
En revalorisant la fonction

Tel est à l'inverse le projet du SNES-FSU !

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Ce que nous revendiquons :

- l'augmentation de la valeur du point d'indice
- la réindexation de cette valeur sur l'inflation
- l'ajout de points d'indices pour tous
 - la reconstruction des carrières
- des promotions de corps améliorées : concours internes et listes d'aptitude
 - un plan de titularisation et de résorption de la précarité

**«Toutes et tous agrégé.e.s !»
pour améliorer les salaires et réduire la charge de travail !**

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Les mesures dites «**socle**» : sans contrepartie

qui concernent les certifiés, les agrégés, les CPE, les PSY EN, les PLP, les PEPS, les PE, les agents contractuels **mais pas les AED et les AESH, ni les autres personnels**

qui auraient du se traduire par une augmentation de **10 %** du salaire de chacun
(promesse de campagne ...)

mais qui ne représentent in fine que **5,5 %** en moyenne sur la profession

Au budget de l'État :

+ 635 millions pour septembre à décembre 2023, **+ 1,9 milliards** en année pleine
Alors qu'il aurait fallu pour honorer la promesse

+1,2 milliards pour septembre à décembre 2023, **+3,6 milliards** en année pleine

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Augmentation de la **prime d'attractivité** pour les débuts de carrière :
échelons 1 à 7 de la classe normale, y compris pour les **stagiaires**

	Brut			Net		
	Mesures 2023	Montant 1 ^{er} sept 2023	Mensuel	Mesures 2023	Montant 1 ^{er} sept 2023	Mensuel
1 ^{er} échelon	+ 2130 €	2130 €	177,6 €		1820 €	151,70 €
2 ^o échelon	+ 780 €	2980 €	248,33 €	+ 667 €	2547 €	212,25 €
3 ^o échelon	+ 1320 €	3370 €	280,33 €	+ 1128 €	2880 €	240 €
4 ^o échelon	+ 1680 €	3180 €	265 €	+ 1436 €	2718 €	226,5 €
5 ^o échelon	+ 1780 €	2880 €	240 €	+ 1521 €	2461 €	205 €
6 ^o échelon	+ 1600 €	2500 €	208,33 €	+ 1368 €	2136 €	178 €
7 ^o échelon	+ 600 €	1500 €	125 €	+ 513 €	1282 €	106,83 €
8 ^o échelon		400 €	33,33 €		341 €	28,49 €
9 ^o échelon		400 €	33,33 €		341 €	28,49 €

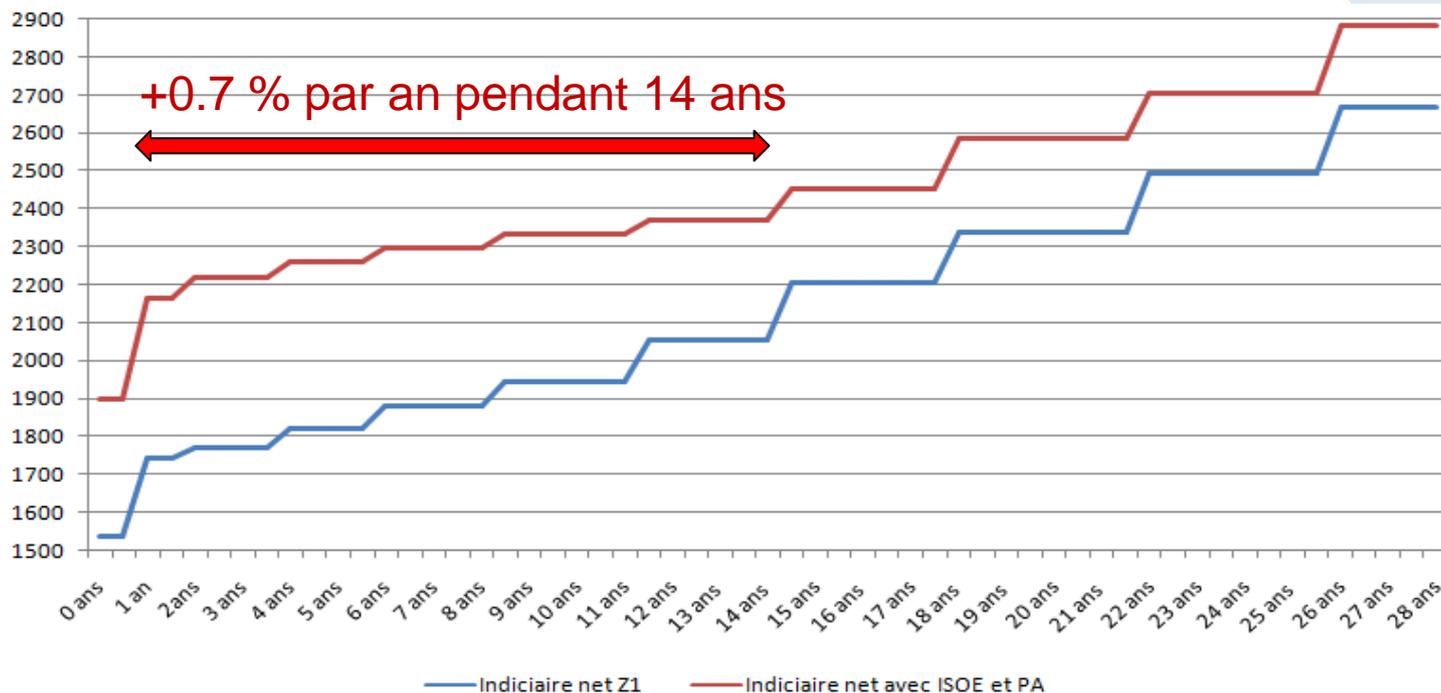
Une prime sous forme d'indemnité, qui n'est pas indexée à la valeur du point d'indice, qui ne concerne que 30 % des collègues, qui n'est pas prise en compte dans le calcul de la pension et qui décroît dès la fin du 3^o échelon

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Aplatissement de la carrière :

Le salaire statutaire devient un salaire de base, qui évolue peu, contrairement au principe de fonction publique de carrière.

Améliorer son niveau de vie supposera d'accepter de travailler plus pour gagner plus (cf le « pacte »)



Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Evolution pour les **certifié.e.s, CPE, PSYEN**, PEPS, PLP, PE : entre +2,7 et +11,2 %

Grade	Echelon	Durée cumulée de carrière	Sept. 2022 - Rémunération mensuelle de base (valeur du point au 01/07/2022)		Hausse de l'ISOE, de l'ISAE & des autres indemnités de fonction	Hausse de la prime d'attractivité en 2023	Hausse de la prime d'attractivité en 2023	Hausse indemnitaire totale (moyenne revalo ISOE/ISAE)	SOCLE			
			Brute	Nette					Niveau de rémunération 2023 et hausse par rapport au salaire net socle de fin 2022		Gain mensuel net par rapport à septembre 2022	Gains nets totaux en % par rapport à septembre 2022
					Brute	Nette	Gain indemnitaire annuel brut	Gain indemnitaire annuel net	Brute	Nette		
Stag tps plein / élèves	1	de 0 à 1 an	2 075 €	1 658 €	+ 1294 € / 1350 €	+ 930 €	+ 795 €	+ 2 252 €	2 260 €	1 819 €	161 €	+ 9,7%
Stag mi-temps / élèves	1	de 0 à 1 an	1 974 €	1 572 €	+ 647 € / 675 €	+ 930 €	+ 795 €	+ 1 591 €	2 260 €	1 729 €	157 €	+ 10,0%
Classe normale	2	de 1 à 2 ans	2 406 €	1 926 €	+ 1294 € / 1350 €	+ 780 €	+ 667 €	+ 2 102 €	2 583 €	2 076 €	151 €	+ 7,8%
	3	de 2 à 4 ans	2 427 €	1 942 €	+ 1294 € / 1350 €	+ 1 320 €	+ 1 128 €	+ 2 642 €	2 649 €	2 131 €	189 €	+ 9,7%
	4	de 4 à 6 ans	2 444 €	1 953 €	+ 1294 € / 1350 €	+ 1 680 €	+ 1 436 €	+ 3 002 €	2 696 €	2 168 €	215 €	+ 11,0%
	5	de 6 à 8,5 ans	2 484 €	1 982 €	+ 1294 € / 1350 €	+ 1 780 €	+ 1 521 €	+ 3 102 €	2 744 €	2 204 €	222 €	+ 11,2%
	6	de 8,5 à 11,5 ans	2 545 €	2 029 €	+ 1294 € / 1350 €	+ 1 600 €	+ 1 368 €	+ 2 922 €	2 790 €	2 238 €	209 €	+ 10,3%
	7	de 11,5 à 14,5 ans	2 676 €	2 133 €	+ 1294 € / 1350 €	+ 600 €	+ 513 €	+ 1 922 €	2 838 €	2 271 €	138 €	+ 6,5%
	8	de 14,5 à 18 ans	2 818 €	2 244 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	2 930 €	2 339 €	95 €	+ 4,2%
	9	de 18 à 22 ans	2 978 €	2 371 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 090 €	2 466 €	95 €	+ 4,0%
	10	de 22 à 26 ans	3 134 €	2 493 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 246 €	2 588 €	95 €	+ 3,8%
	11	à partir de 26 ans	3 347 €	2 662 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 459 €	2 757 €	95 €	+ 3,6%
	Hors-classe	1	de 20 à 22 ans	2 945 €	2 342 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 057 €	2 438 €	95 €
2		de 22 à 24 ans	3 110 €	2 473 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 222 €	2 569 €	95 €	+ 3,8%
3		de 25 à 27,5 ans	3 323 €	2 643 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 435 €	2 738 €	95 €	+ 3,6%
4		de 27,5 à 30 ans	3 551 €	2 824 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 663 €	2 919 €	95 €	+ 3,4%
5		de 30 à 33 ans	3 784 €	3 008 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 896 €	3 104 €	95 €	+ 3,2%
6		de 33 à 36 ans	3 992 €	3 174 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	4 104 €	3 269 €	95 €	+ 3,0%
7		à partir de 36 ans	4 065 €	3 232 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	4 177 €	3 327 €	95 €	+ 2,9%
Classe exceptionnelle	1	de 25 à 27 ans	3 454 €	2 747 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 566 €	2 842 €	95 €	+ 3,5%
	2	de 27 à 29 ans	3 648 €	2 901 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 760 €	2 996 €	95 €	+ 3,3%
	3	de 29 à 31,5 ans	3 842 €	3 055 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	3 954 €	3 150 €	95 €	+ 3,1%
	4	de 34 à 37 ans	4 109 €	3 266 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	4 221 €	3 362 €	95 €	+ 2,9%
	5	à partir de 37 ans	4 400 €	3 497 €	+ 1294 € / 1350 €			+ 1 322 €	4 512 €	3 592 €	95 €	+ 2,7%

Aucun enseignant à moins de 2000 € ?

70 % d'entre nous ...

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

De l'échelon 3 à l'échelon 6,
l'indemnitaire représente
de 15 à 20 % de la rémunération nette

(zone 1 hors HS, hors prime info, avec PA et ISOE PF).

A l'échelon 11, elle n'est que de 6%.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Evolution pour les professeur.e.s **agrégé.e.s** : entre +2,2 % et +13,5 %

Grade	Echelon	Durée cumulée de carrière	Sept. 2022 Rémunération mensuelle de base (valeur du point au 01/07/2022)		Hausse de l'ISOE Gain indemnitaire annuel brut	Hausse de la prime d'attractivité en 2023		Hausse indemnitaire totale Gain indemnitaire annuel brut	Niveau de rémunération 2023 et hausse par rapport au salaire net socle de fin 2022			
			Brute	Nette		Gain indemnitaire annuel net	Sept. 2023 - Rémunération mensuelle de base		Gain mensuel net par rapport à septembre 2022	Gains nets totaux en % par rapport à septembre 2022		
							Brute				Nette	
Stag. tps plein / élèves	1	de 0 à 1 an	2 269 €	1 806 €	+ 1 294 €	+ 930 €	+ 795 €	+ 2 224 €	2 555 €	2 050 €	244 €	+13,5%
Stag. mi-temps / élèves	1	de 0 à 1 an	2 217 €	1 761 €	+ 647 €	+ 930 €	+ 795 €	+ 1 577 €	2 449 €	1 960 €	199 €	+11,3%
Classe normale	2	de 1 à 2 ans	2 685 €	2 148 €	+ 1 294 €	+ 780 €	+ 667 €	+ 2 074 €	2 858 €	2 296 €	148 €	+6,9%
	3	de 2 à 4 ans	2 745 €	2 195 €	+ 1 294 €	+ 1 320 €	+ 1 128 €	+ 2 614 €	2 964 €	2 381 €	186 €	+8,5%
	4	de 4 à 6 ans	2 840 €	2 267 €	+ 1 294 €	+ 1 680 €	+ 1 436 €	+ 2 974 €	3 088 €	2 479 €	212 €	+9,4%
	5	de 6 à 8,5 ans	2 986 €	2 381 €	+ 1 294 €	+ 1 780 €	+ 1 521 €	+ 3 074 €	3 243 €	2 600 €	219 €	+9,2%
	6	de 8,5 à 11,5 ans	3 159 €	2 517 €	+ 1 294 €	+ 1 600 €	+ 1 368 €	+ 2 894 €	3 400 €	2 723 €	206 €	+8,2%
	7	de 11,5 à 14,5 ans	3 358 €	2 675 €	+ 1 294 €	+ 600 €	+ 513 €	+ 1 894 €	3 516 €	2 810 €	135 €	+5,0%
	8	de 14,5 à 18 ans	3 563 €	2 835 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	3 672 €	2 927 €	92 €	+3,2%
	9	de 18 à 22 ans	3 791 €	3 016 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	3 900 €	3 108 €	92 €	+3,1%
	10	de 22 à 26 ans	3 966 €	3 153 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 075 €	3 245 €	92 €	+2,9%
	11	à partir de 26 ans	4 112 €	3 269 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 220 €	3 361 €	92 €	+2,8%
Hors-classe	1	de 20 à 22 ans	3 758 €	2 988 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	3 866 €	3 080 €	92 €	+3,1%
	2	de 22 à 24 ans	3 966 €	3 153 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 075 €	3 245 €	92 €	+2,9%
	3	de 25 à 27 ans	4 112 €	3 269 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 220 €	3 361 €	92 €	+2,8%
	4, HEA chev.1	de 27 à 28 ans	4 403 €	3 500 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 511 €	3 592 €	92 €	+2,6%
	4, HEA chev.2	de 28 à 29 ans	4 573 €	3 635 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 681 €	3 727 €	92 €	+2,5%
4, HEA chev.3	à partir de 29 ans	4 801 €	3 815 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 909 €	3 907 €	92 €	+2,4%	
Classe exceptionnelle	1	de 24 et 26,5 ans	4 112 €	3 269 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 220 €	3 361 €	92 €	+2,8%
	2, HEA chev.1	entre 26,5 et 27,5 ans	4 403 €	3 500 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 511 €	3 592 €	92 €	+2,6%
	2, HEA chev.2	entre 27,5 et 28,5 ans	4 573 €	3 635 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 681 €	3 727 €	92 €	+2,5%
	2, HEA chev.3	entre 28,5 et 29,5 ans	4 801 €	3 815 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 909 €	3 907 €	92 €	+2,4%
	3, HEB chev.1	entre 29,5 et 30,5 ans	4 801 €	3 815 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	4 909 €	3 907 €	92 €	+2,4%
	3, HEB chev.2	entre 30,5 et 31,5 ans	5 000 €	3 973 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	5 108 €	4 065 €	92 €	+2,3%
	3, HEB chev.3	a partir de 31,5 ans	5 261 €	4 181 €	+ 1 294 €			+ 1 294 €	5 370 €	4 273 €	92 €	+2,2%

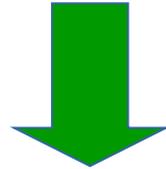
Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Les agent.e.s **contractuel.le.s** bénéficient d'une hausse de 300 € de la prime d'attractivité ainsi que des évolutions sur l'ISOE

Indice Majoré	Indice Brut	PA 2022 brut	Hausse	PA 2023 brut	PA 2023 nette
361 – 367	408 ou -	1200	300	1500	1281
368	409 – 412	1150	300	1450	1238,3
369 – 388	413 – 441	1100	300	1400	1195,6
389	442	1050	300	1350	1152,9
390 – 410	443 – 469	1000	300	1300	1110,2
411	470 – 471	950	300	1250	1067,5
412 – 431	472 – 500	900	300	1200	1024,8
432	501	850	300	1150	982,1
433 – 498	502 – 591	800	300	1100	939,4
499	592	750	300	1050	896,7
500	593	700	300	1000	854
501	594 – 595	650	300	950	811,3
502	596	600	300	900	768,6
503	597	550	300	850	725,9
504	598 – 599	500	300	800	683,2
505	600	450	300	750	640,5
506 et +	601 et +	400	300	700	597,8

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le SNES-FSU a revendiqué des augmentations de la rémunération pour toutes et tous, pour des missions déjà assumées par toutes et tous.



Cela a permis d'obtenir le doublement de la **part fixe de l'ISOE**, non-envisagé initialement par le ministère

1213,56 €



2550 €

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le doublement de la part fixe de l'ISOE s'accompagne de :

- alignement de l'indemnité des professeurs **documentalistes** :
de 1000 € à 2550 €

(mais toujours pas de prime informatique)

- hausse des indemnités **CPE** et **PSY EN EDO**

(Insistance du SNES-FSU alignement PSY EN EDO et EDA : à suivre ...)

Indemnité	Montant précédent	Nouveau montant	Augmentation
Indemnité CPE	1 450,00 €	2 743,97 €	+ 1293,97 €
Indemnité PSY EN EDO	1 618,50 €	2 912,47 €	+ 1293,97 €
Indemnité PSY EN EDA	2 044,19 €	3 338,16 €	+1293,97 €
Indemnité Documentalistes	1 000,00 €	2 550,00 €	+ 1550 €
Indemnité ULIS et SGEPA	462,38 €	1 756,35 €	+ 1293,97 €
Indemnités des CFC	8 792,11 €	10 086,08 €	+1293,97 €
Indemnité de suivi des apprentis	1 079,80 €	2 550,00 €	+ 1470,20 €
Indemnité de CPD EPS	3 500,00 €	4 850,00 €	+ 1350 €
Indemnité formateurs académiques	834,00 €	1 509,00 €	+ 675 €

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

La **part modulable de l'ISOE** pour les professeurs principaux est améliorée, en particulier pour les PP des classes de Première et Terminale.

Divisions	Ancien montant	Nouveau montant
6°, 5°, 4°	1 245,84 €	1 289,40 €
3°, 1ere CAP, 2° CAP, 2° (LGT et LP)	1 425,84 €	1 475,76 €
1ère, Tle LGT	906,24 €	1 475,76 €
PRE 1ère, Tle LGT (référents de grpe d'élèves)	453,12 €	737,88 €
Autres divisions de LP	906,24 €	937,92 €

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

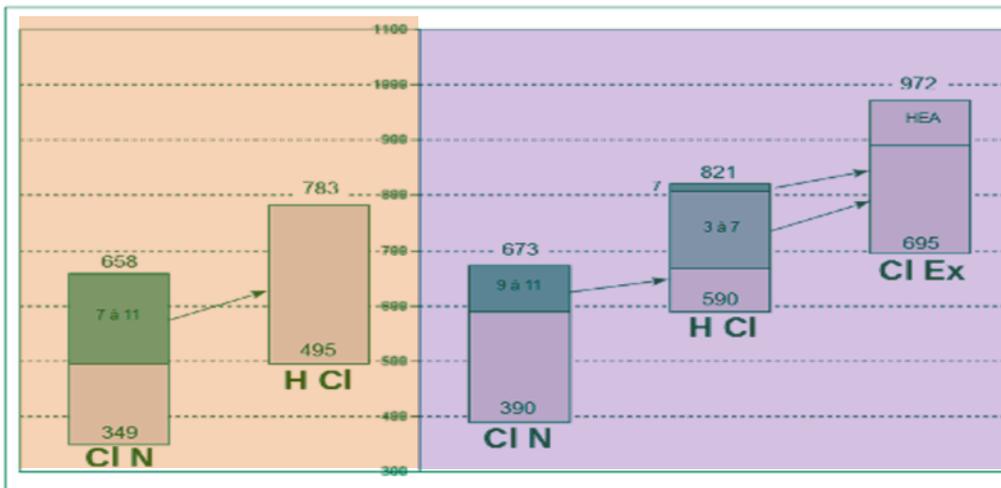
Des mesures sur les parcours de carrière :

- **Hors-classe**
amélioration du ratio de promotions
- **Classe exceptionnelle**
décontingement et défonctionnalisation
- **Echelon spécial**
décontingement

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Evolution de l'espace indiciaire

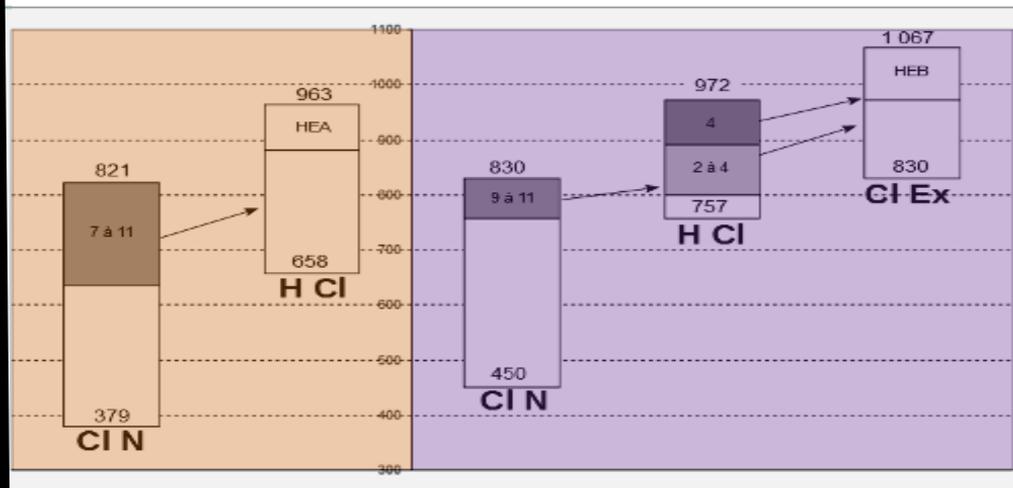
Professeurs certifiés, CPE, Psy-EN



Avant 2017

Depuis 2017

Professeurs agrégés



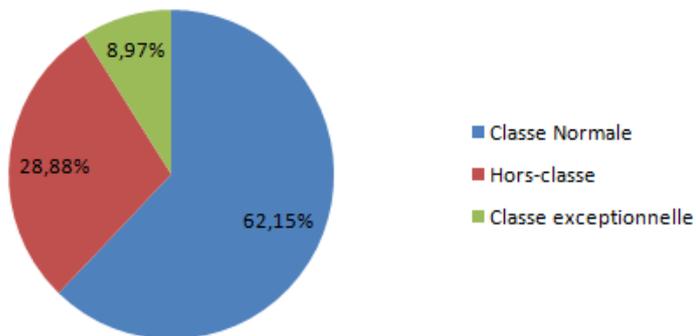
Avant 2017

Depuis 2017

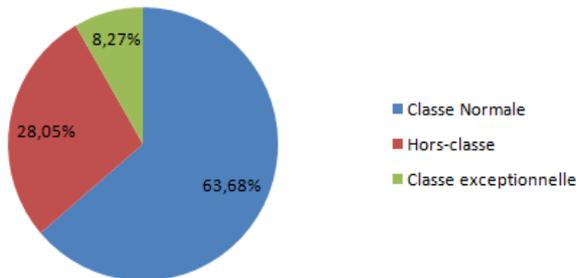
Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

La répartition entre les grades pour les corps du second degré (enseignants, CPE, PSYEN

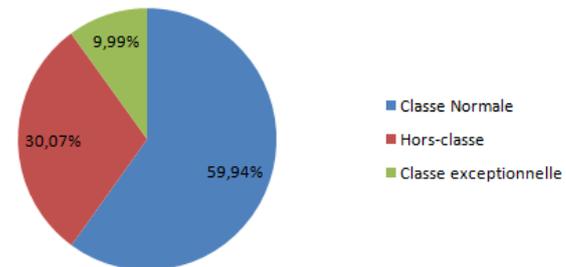
Total



Femmes



Hommes



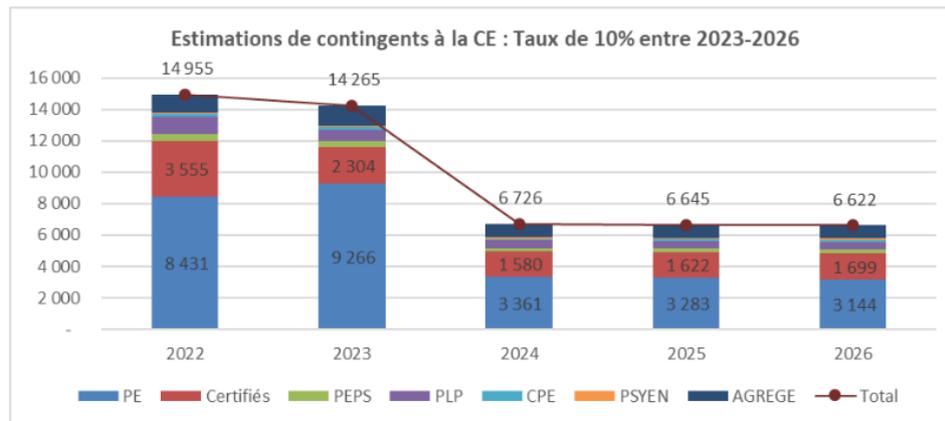
Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

La classe exceptionnelle et l'échelon spécial : saturés!

Contingents de promotion à la classe exceptionnelle	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tous corps	15 618	15 906	19 887	15 280	16 298	14 955

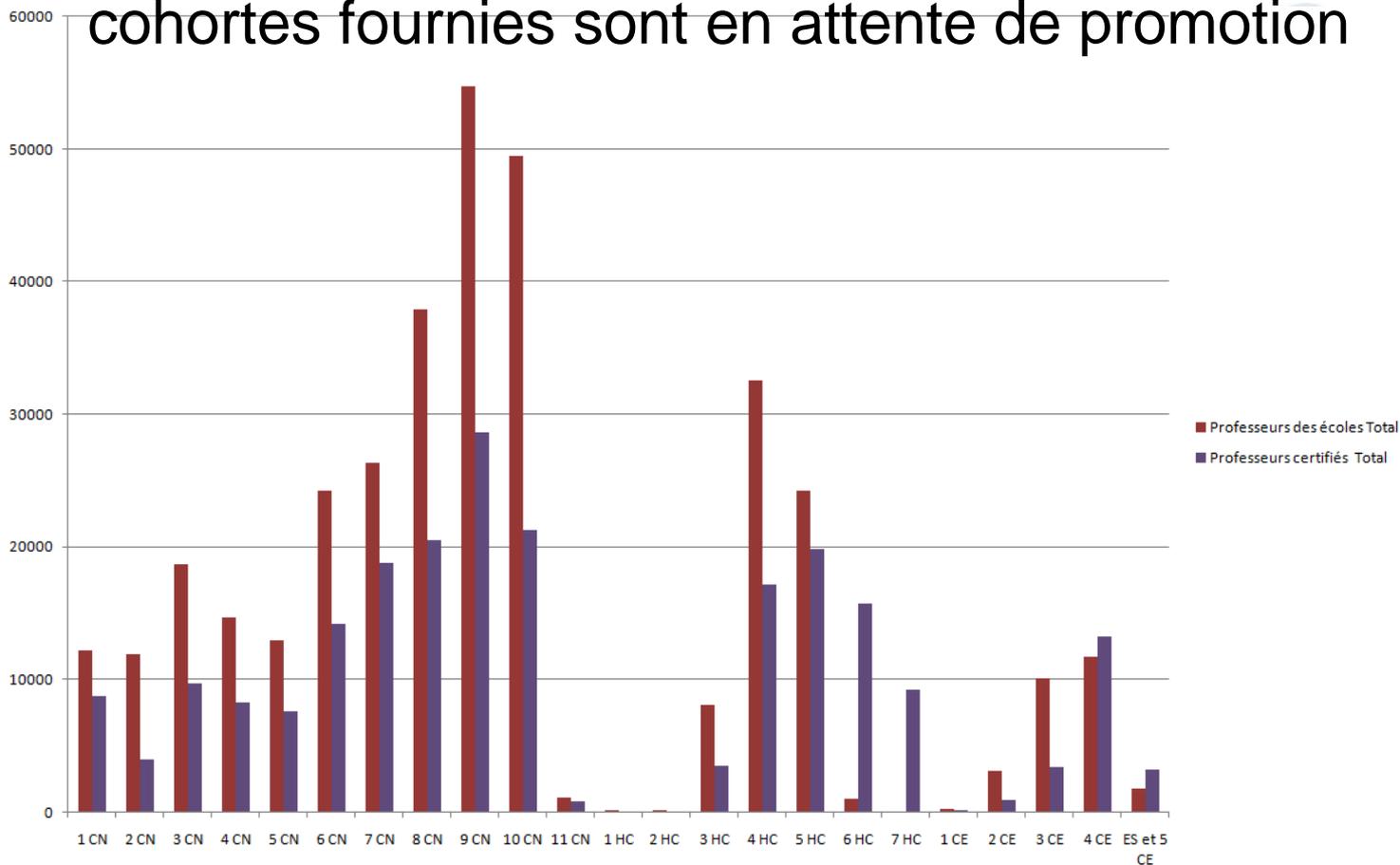
Classe exceptionnelle

A dispositif inchangé, la démographie du grade limite sensiblement les flux de promotion futurs :



Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Classe exceptionnelle et échelon spécial saturés, alors que des cohortes fournies sont en attente de promotion



Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Hors-classe :

Augmentation du ratio de promotion (18 % en 2022):
21 % en 2023, 22% en 2024, 23% en 2025

Point de vigilance dans les discussions à venir :

Maintenir l'équilibre du barème de promotion actuel, qui fait primer l'expérience acquise sur l'évaluation de la valeur professionnelle.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Classe exceptionnelle:

Abandon du contingentement en 2024

Mise en place d'un ratio pro/pro

A titre transitoire, le contingentement de la classe exceptionnelle est porté à 10,5% du corps pour les campagne de 2023.

Point de vigilance dans les discussions à venir :

Quel sera ce ratio pro/pro? Sera-t-il suffisant pour maintenir un flux de promotion comparable à ce que nous avons connu de 2017 à 2022 ? A l'augmenter?

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Classe exceptionnelle: Défonctionnalisation en 2024

Le ministère a décidé de supprimer les deux viviers d'accès à la classe exceptionnelle

A compter de 2024, tout.e collègue ayant atteint le 5° échelon de la hors-classe (4° pour les agrégé.e.s) devient promouvable.

Point de vigilance dans les discussions à venir :

Quel sera le barème de départage des promouvables? Quel sera l'équilibre entre expérience acquise et évaluation de l'implication professionnelle? Que deviennent les valorisations des ex-missions du vivier 1?

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Classe exceptionnelle

Défonctionnalisation

Comment interpréter la disparition des deux viviers ?

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Classe exceptionnelle: Règles de reclassement à l'entrée dans le grade

Point de vigilance dans les discussions à venir :

Le SNES-FSU demande que l'indice de rémunération du 7° échelon de la hors-classe des professeur.e.s certifié.e.s et assimilés soit porté à l'IM 830

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Echelon spécial

L'échelon spécial est supprimé et remplacé par un 5° échelon accessible à l'ancienneté après 3 ans au 4° échelon.

Cela aura un effet financier important sur la fin de carrière (IM 830 => IM 972) et sur la pension de retraite

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Chaires supérieures

L'échelon spécial est supprimé
et remplacé par un 7° échelon
accessible à l'ancienneté après 3 ans 1/2 au 6° échelon,
le 5° échelon étant réduit d'un an à **3 ans 1/2**.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le pacte

Le **pacte** importe les logiques contractuelles au coeur du statut.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le pacte

L'ISOE devient une indemnité à trois volets :

- une part fixe
- une part modulable
- une part fonctionnelle (pour rémunérer le pacte)

A l'image du RIFSEEP : régime indemnitaire de fonctions, sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel des autres fonctionnaires d'Etat

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le Pacte : financement

300 millions en 2023, 1 milliard en année pleine

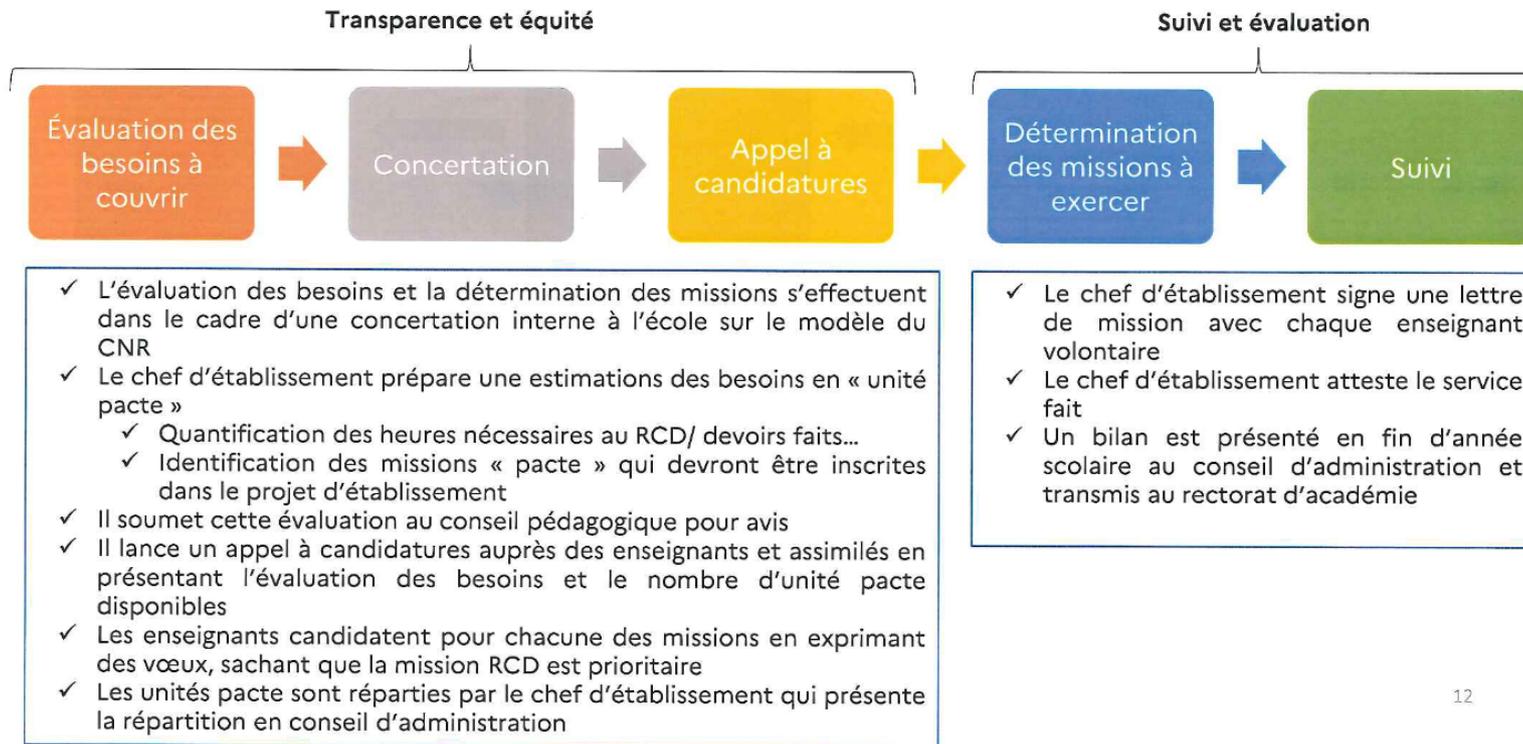
Mais :

À terme, **suppression des HSE et des IMP**

Recyclage de sommes budgétaires existantes

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Fonctionnement du pacte dans un EPLE (1)



12

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le **Pacte** : déroulement des opérations

Selon le ministère, le pacte doit conduire à «une évolution du rôle et des missions des chefs d'établissement» :

plus de pouvoirs pour les principaux et proviseurs !

Le chef d'établissement fait signer une **lettre de mission** aux personnels concernés et suit la réalisation du service.

Si les heures d'une brique ne seront pas réalisées, il est possible de basculer sur une autre mission en cours d'année

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le pacte

Qui est concerné par le pacte ?

Professeurs, titulaires ou non

CPE et PsyEN : oui, en s'inscrivant dans certaines des missions listées.

AED, AESH : non

Pas obligatoire pour les entrants dans le métier pour 2023

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le pacte : les missions

Deux types de missions : celles à assurer, d'autres missions.

Mission à assurer en priorité pour **le 1^{er} degré** :

intervention en 6eme dans le cadre du des heures d'approfondissement/soutien

Mission à assurer en priorité pour **le 2d degré** :

heures de remplacement à l'interne.

Pacte signé pour un an. Le ministère envisage la tacite reconduction !

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le pacte : les missions



🗣️ "La troisième priorité, ce sont les progrès pour mieux vivre : l'école, la santé, l'écologie. Je veux que la rentrée prochaine, on puisse remplacer du jour au lendemain les profs dans les classes."

Emmanuel Macron détaille les chantiers à venir.



.@PapNdiaye : "Le remplacement des enseignants absents va se mettre en place à partir de septembre pour être systématique dans le courant de l'automne. Par exemple, le prof d'anglais remplacera le prof de mathématiques pour faire de l'anglais, pas des maths." #le7930inter



9:02 AM · 21 avr. 2023 · 6 M vues

Le pacte : les missions

*Autres missions qui rentrent dans le **pacte***

Devoirs faits

Intervention dans le dispositif «**Découverte des métiers**» à partir de la 5eme
Coordination du dispositif «Découverte des métiers»

Ecole ouverte

Stages de réussite pendant les vacances

Référents d'élèves à besoins éducatifs particuliers (**EBEP**)

Élaboration et mise en œuvre de projets d'**innovation pédagogique**

Les missions de coordinations actuelles, de discipline, n'y sont pas...pour l'instant

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le pacte se compose de briques :

- une brique de 18h annuelles pour la mission prioritaire de remplacement à l'interne
- les autres missions devant élèves sont des briques de 24h annuelles
- des briques forfaitaires

Cas types

1 brique : 18h de remplacement de courte durée

2 briques : 18h de RCD + 24h de devoirs faits

2 briques : 18h de RCD + coordination « découverte des métiers »

3 briques : 18h de RCD + 24h de stages vacances + élaboration et mise en œuvre de projets pédagogiques innovants

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Une brique = 1250 euros/an brut, 1131 euros nets,
pour une brique de 18h comme de 24h

Brique de 24h : 52,08 €/H - Brique de 18h : 1h = 69 €/H

Rappel HSE : 41,31€ (Cert CLN), 45,44€ (Cert HCL et CLX),
59,69€ (AGR CLN), 65,66€ (AGR HCL et CLX)

Pacte défiscalisé et désocialisé.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Quelques conséquences :

- Charge de travail / missions existantes
- Inégalités femmes/hommes
- Dénaturation de nos métiers
- Fonctionnement des établissements et du service public d'Education
- Outil politique de mise en place du projet d'E.Macron

Le pacte va aggraver les inégalités femmes/hommes

23,2 % des personnels bénéficient d'IMP:
25,9 % des hommes, 21,4 % des femmes

- Lorsqu'elles s'engagent dans ces missions, les femmes touchent un montant moyen inférieur de 35 % à celui des hommes.
- Pour les recours aux HSE, à la rentrée 2020, les hommes touchaient en moyenne 1358 euros d'HSE par an, les femmes 988 euros.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le pacte en LP :

3750 € pour 6 missions non-sécables :

	MISSIONS	EXEMPLES
Mieux soutenir l'élève et son projet	Permettre aux lycéens d'avoir des options	<ul style="list-style-type: none"> Permettre aux jeunes une ouverture et un épanouissement à travers un choix d'options (codage, entrepreneuriat, LV2, art oratoire, philosophie, etc.).
	Accompagner les difficultés scolaires	<ul style="list-style-type: none"> Intervenir auprès de petits groupes d'élèves selon les besoins et difficultés (troubles dys, handicaps, difficultés dans les enseignements généraux). Tutorer un groupe d'élèves en tant que professeur référent.
	Prévenir et lutter contre le décrochage	<ul style="list-style-type: none"> Détecter les élèves en voie de décrochage et contribuer à leur prise en charge en lien avec les partenaires du lycée professionnel.
	Travailler en partenariat avec les acteurs locaux de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner les jeunes en année terminale avant, pendant et après le dispositif d'accompagnement personnalisé de Pôle emploi.
	Accompagner la suite du parcours	<ul style="list-style-type: none"> Intervenir dans des parcours de consolidation en STS pour augmenter les chances de réussite des étudiants fragiles. Enseigner dans les spécialisations professionnelles Accompagner après l'année terminale des jeunes ni en emploi ni en formation dans le cadre du dispositif Ambition emploi.
	Assurer les remplacements de courte durée	<ul style="list-style-type: none"> Remplacer un collègue absent.

Mieux soutenir le lien de l'établissement avec son tissu économique	Faire vivre le lien école-entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Former les tuteurs de stage à l'accueil et à l'évaluation d'un élève. Aider à pérenniser les partenariats avec les entreprises accueillant les élèves de la classe, dans le cadre du bureau des entreprises.
	Participer aux projets d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> Coordonner et mettre en œuvre des projets pédagogiques innovants, notamment dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR). Mettre en œuvre des projets collectifs (projets d'établissement, projets en lien avec des associations, organisation de voyages ou évènements, etc.).
	Accompagner les collégiens dans leur découverte des métiers et de la voie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Intervenir dans les collèges pour présenter les filières. Accueillir des collégiens sur les plateaux techniques. Participer aux forums des métiers des collèges environnants.

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le SNES, avec la FSU, a quitté début mars la réunion sur le pacte et a entraîné tous les autres syndicats à le suivre en signe de refus de cet outil qui n'est pas une revalorisation.

Emmanuel Macron passe en force comme sur les retraites !



L'intersyndicale quitte la réunion sur le pacte ! Un outil dangereux qui ne répond en rien aux attentes des collègues en matière de revalorisation ! Le pacte va alourdir la charge de travail et aggraver les inégalités femmes/hommes. #NonauPacteEnseignant !



L'intersyndicale quitte la réunion sur le pacte !

FSU, Unsa Education, SGEN-CFDT, Snalc et Sud Ed n consacré au pacte. Elles ont confirmation que le pacte es ux attentes des collègues et aux besoins de l'Ecole. Loin e par toutes et tous, le pacte va conduire à un alourdissem ls. Aucune réponse n'est apportée sur la question des it pacte va même aggraver ces inégalités, c'est inacceptable ! grader le fonctionnement des écoles et des EPLE.

ndicales exigent une revalorisation ambitieuse et sans cont

4:17 PM · 6 mars 2023 · 61,2 k vues

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Le pacte, c'est :

- toujours plus de travail,
- la perte de sa liberté professionnelle
- des missions qui fluctuent au gré des priorités du moment

Ce n'est pas de la revalorisation.

Le SNES-FSU appelle à ne pas signer le pacte !



Le pacte, c'est toujours plus de travail

- ⊗ Le pacte, c'est perdre sa liberté professionnelle
→ C'est le chef d'établissement qui décide de tout (remplacement au pied levé, devoirs faits, découverte des métiers, tutorat...)
- ⊗ Le pacte, c'est du travail supplémentaire, pas de la revalorisation !

**Ensemble combattons le pacte,
notre statut n'est pas un contrat.**

**À vos côtés,
pour gagner.**

Non au «pacte», pour une revalorisation sans contrepartie

Les revendications du SNES-FSU

- Une augmentation des salaires sans contrepartie pour toutes et tous : professeurs, CPE, PsyEN en début, milieu et fin de carrière. Cette revalorisation doit concerner tous les corps, pour ce qui est du second degré, les professeurs certifiés, agrégés, de chaires supérieures, les CPE et les psychologues de l'Éducation Nationale, titulaires et non-titulaires.
- Un rattrapage des pertes de pouvoir d'achat et une revalorisation des carrières.
- Une loi de programmation pluriannuelle.
- Un mécanisme pérenne d'indexation des salaires sur les prix.
- Une augmentation des salaires des AED et des AESH, ainsi qu'un statut de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH.

**augmentation
des salaires
sans
contreparties**

snes
fsu



À vos côtés,
pour gagner.