

Note du BU réunion revalorisation du 7 février

Le 4ème atelier des concertations suite à la réforme des retraites devaient porter sur les premières pistes de revalorisation présentées par le ministère, le 6 février pour le 1er degré et le 7 pour le second degré.

Du fait de la journée de grève interprofessionnelle, le ministère a fusionné les deux réunions le vendredi 7 février avec les organisations syndicales représentatives, en présence du DGRH, de la directrice des affaires financières et de la conseillère sociale du ministre.

D'emblée, le ministère a rappelé que la réunion ne porterait que sur l'utilisation de l'enveloppe de 500 millions d'euros annoncée pour 2021 par Blanquer, renvoyant à plus tard les discussions sur la loi de programmation pluri annuelle censée compenser les pertes de pensions dues à la réforme.

La DAF a rappelé, à cette occasion, qu'en général ces lois détaillaient les montants au plus sur 5 ans quitte à fixer la somme finale à atteindre à plus long terme. Elle a aussi rappelé que ces lois pouvaient s'accompagner de dispositifs non budgétaires de politique globale du ministère concerné...

Il s'agit sans doute de prévenir que les éventuelles modifications des missions ou des obligations des personnels pouvaient être incluses dans la future loi.

De même, le ministère a rappelé que la réunion ne portait que sur les personnels enseignants, CPE et Psy-En et renvoyé à d'autres réunions, sans calendrier, les discussions sur d'éventuelles revalorisations des autres personnels.

La CGT Educ'action a rappelé que le cadre des discussions sur la revalorisation n'était pas acceptable.

Elle exige une revalorisation immédiate de l'ensemble des personnels du ministère, pas seulement des personnels enseignants, sous forme d'augmentation de la valeur du point d'indice et d'une refonte des grilles indiciaires. Cette revalorisation est une revendication de longue date et est indépendante d'une réforme des retraites dont la CGT continue d'exiger le retrait.

Enfin, le fait de mêler aux discussions sur les salaires des éléments portant sur les métiers, unique objectif des 3 premiers ateliers démontre la volonté du ministre d'imposer des contreparties aux augmentations de salaire ce qui est totalement inacceptable.

La FSU et FO ont fait des déclarations liminaires du même type.

Le ministère a présenté une première piste de revalorisation, portant, selon lui, sur un peu plus de la moitié des 500 millions.

Il s'agit du versement d'une « prime d'attractivité ». Cette prime est annoncée comme pérenne, versée à l'ensemble des enseignant-es, CPE et Psy-En d'un même échelon à partir du 1er janvier 2021.

4 scénarii ont été présentés avec des versements pour les échelons de 2 à 5, 2 à 6, 2 à 8 et 2 à 11 de la classe normale (voir document en pièce jointe).

Le ministère sollicite l'avis des OS sur les 4 scénarii mais aussi sur l'éventuelle différenciation entre les sommes destinées aux PE, certifié-es/PLP/CPE/Psy-En et agrégé-es. Il est à noter que l'argument ministériel pour une différenciation entre les PE et les certifié-es et assimilée-es est l'absence d'heures supplémentaires pour les PE. Les OS ont dû rappeler que ni les CPE, ni les Psy-En ni les professeur-es documentalistes ne pouvaient faire d'heures supplémentaires.

Des OS, dont la nôtre, ont demandé pourquoi le ministère a privilégié le versement sous forme de prime alors qu'il suffisait de modifier les indices concernés dans les grilles.

Le ministère a répondu qu'un travail sur les grilles risquait d'avoir un effet domino sur les autres grilles de la FP ce que refuserait Bercy et que le projet de loi sur les retraites annonçait un rattrapage du retard indemnitaire des enseignant-es par rapport au reste des catégories A (en référence à l'article jugé anticonstitutionnel par le conseil d'État !).

À la question de la proratisation de la prime suivant la quotité horaire des agent-es, le ministère a répondu que cela faisait partie des éléments de discussions.

Enfin, le ministère a assuré que les primes d'entrée dans le métier ou d'installation dans certaines académies n'étaient pas remise en cause par la création de cette prime d'attractivité.

Le ministère annoncé deux autres pistes de « revalorisation » concernant le reste des 500 millions d'euros pour 2021 :

- l'ouverture de discussions sur des modifications des taux de promotion à la Hors-classe ainsi que sur la répartition 80-20 des viviers pour l'accès à classe exceptionnelle, en particulier dans le second degré où des possibilités de promotion sont perdues faute de candidat-es dans le vivier 1.
- la « montée en puissance » des indemnités pour la formation pendant les vacances scolaires et le versement d'enveloppes d'heures supplémentaires aux chef-fes d'établissement pour le remplacement interne des absences de courte durée.

Aucune ne s'est positionnée sur les 4 scenarii présentés.

Positionnement des autres OS :

Pour la FSU, FO et le SNALC, sans surprise, refus de toute contrepartie et donc du remplacement interne et des formations pendant les vacances.

Le SGEN accepte l'idée d'une prime mais à condition que tous et toutes puissent en bénéficier. Il rappelle son vote contre la formation hors temps scolaire au CTM car sans assurance du volontariat.

Plus globalement, il demande des annonces sur la loi de programmation sans lesquelles les 500 millions ne convaincront pas les collègues mais également pour les autres personnels.

L'UNSA estime que ces annonces sont insuffisantes sans la visibilité sur les années suivantes et demande que les 500 millions d'euros soient intégralement utilisés à la revalorisation directe et sans condition des personnels.

Pour la CGT Educ'action, ces annonces sont inacceptables et confirment les craintes exprimées lors des audiences avec le ministre.

Ce dernier compte bien profiter de la réforme des retraites pour s'attaquer aux missions et obligations des personnels comme le confirme la dernière piste envisagée pour 2021 sur le remplacement et la formation.

Le versement d'une prime d'attractivité ne peut être satisfaisant puisqu'elle peut être abandonnée à tout moment malgré les promesses.

Il est évidemment hors de question de se positionner sur les 4 scenarii qui laissent le choix entre une augmentation effectivement conséquente pour une très petite minorité de collègues ou des augmentations anecdotiques pour un plus grand nombre.

Par ailleurs, le choix de cibler les premiers échelons à budget contraint implique un « écrasement » des grilles au risque de quasiment annuler certaines progressions de carrière.

Le BU étudiera plus en profondeur les effets sur la carrière des pistes présentées, mais on remarque d'ores et déjà que le scénario 3 implique une augmentation de 2€ net seulement lors du passage du 3e au 4e échelon !

Quant à l'augmentation du taux d'accès à la Hors classe et l'éventuelle modification de la répartition des promotions à la classe exceptionnelle pour revaloriser les fins de carrière, outre que la mesure laisse de côté les personnels ayant déjà atteint les deux grades, seule la transformation des deux grades en nouveaux échelons d'une classe normale assurerait la revalorisation réelle et sans condition des personnels concernés.

Enfin, les heures supplémentaires pour remplacement interne et les indemnités pour la formation pendant les vacances s'inscrivent dans la logique du « travailler plus pour gagner plus » que nous rejetons et pénalisent les femmes et celles et ceux qui n'ont pas accès aux heures supplémentaires (PE, CPE, professeur-es documentalistes).

Cette « revalorisation », non seulement ne répond en rien aux attentes de l'ensemble des personnels et à nos revendications mais s'accompagne d'une nouvelle offensive contre les obligations de service et les missions des enseignant-es.

NB : Lecture des graphiques de la page 3 du document de travail fourni par le ministère.

Les deux graphiques présentent les évolutions de rémunération des PE, certifié-es/PLP/CPE/Psy-En et des agrégées suivant leur ancienneté de service. Le ministère a ajouté au traitement indiciaire la moyenne quinquennale des indemnités, primes, heures supplémentaires... Ceci explique l'écart entre PE et certifié-es et assimilé-es sur l'ensemble de la carrière ainsi que l'écart qui apparaît dès la première année d'exercice.