



Revalorisations des enseignant.es : communiqué CGT + tableau des rémunérations

mercredi 10 mai 2023, par [CGT educ'action](#)

Le ministère a communiqué [le 26 avril dernier] à travers une grille détaillée, le processus de revalorisation des enseignant•es. La CGT Educ'action n'est, hélas, pas surprise des propositions. C'est avant tout un message adressé aux personnels titulaires en essayant de les amadouer tandis que le sort des contractuel•es, pourtant si nécessaire au fonctionnement de notre Institution, n'est pas la priorité de la communication ministérielle.

Une revalorisation Socle insuffisante

Tout d'abord, la revalorisation Socle (ou inconditionnelle), celle qui s'applique à tous les échelons, se fait par le biais de la revalorisation des primes ISOE et ISAE (prime suivi des élèves). Cela représente environ à 92€ net, soit de 2,7% à 4,2% dès lors que les agents ont plus de 15 ans d'ancienneté. Cette revalorisation ne rattrape pas, bien sûr, l'inflation de ces derniers mois et correspond donc, in fine, à une perte de pouvoir d'achat qui s'additionne à celle des années précédentes...

Par ailleurs, on assiste inévitablement à un « tassement des grilles ». Quelles sont les perspectives pour un•e jeune collègue qui après 2 ans de carrière dépassera le seuil symbolique des 2000€ (2076€ net soit 1,5 SMIC) et dont le salaire sera, douze ans plus tard, de... 2271€ net (moins de 200 euros d'augmentation en 12 ans) ? Avec une inflation de 6% par an, comme celle que l'on connaît actuellement, ces mesures sont synonymes de perte de pouvoir d'achat. La seule solution qui s'offrirait donc aux collègues pour « perdre moins », serait d'accepter les missions du Pacte.

Un Pacte inégalitaire

Le Pacte se compose de 3 unités possibles avec des valeurs d'unité qui varient en fonction de son échelon. Par exemple, un•e collègue ayant 7 ans d'ancienneté acceptant 3 unités de pacte obtiendra une augmentation de 505 € net /mois alors qu'un ou une collègue ayant 15 ans d'ancienneté et acceptant également 3 unités de Pacte n'aura que 378 € net/mois d'augmentation...

Ne doit-on pas en déduire, qu'un•e enseignant•e donne le meilleur de lui•elle-même à l'échelon 5 et que ses performances diminuent après quelques années d'ancienneté ? C'est absurde ! La différence

de gain n'est elle pas un choix idéologique de la part du ministère ? En effet, l'indice n'aurait, ainsi, plus d'incidence sur le salaire et la notion de progression de carrière serait mise à mal. Une manière de vider de son sens la partie « déroulé de carrière » des statuts et d'inciter à accepter les missions du Pacte.

Nous rappelons que la CGT Educ'action est farouchement opposée au dispositif du Pacte qui instaure une concurrence entre collègues et met à mal l'égalité femmes-hommes malgré les discours ministériels sur ce sujet. Elle est opposée au principe même de corrélérer la revalorisation salariale à du travail supplémentaire.

Nous sommes très loin des 10% promis par le candidat Macron ! La moyenne représente ainsi 5,5% d'augmentation de l'aveu même du ministère. Toutes les enquêtes montrent que les enseignant•es travaillent déjà en moyenne 43H par semaine. Comment accepter 3 unités de Pacte en plus si ce n'est au détriment des conditions de travail et de la qualité du travail avec les élèves ? Ce n'est, en tout cas, pas la vision de l'École que porte la CGT Educ'action.

La CGT Educ'action rappelle l'urgence d'une réelle négociation salariale pour toutes les catégories de personnels de l'Éducation nationale.

Montreuil, le 26 avril 2022

Ministère de l'Éducation nationale - Direction des ressources humaines - Bureau des négociations salariales - 2022 - Proposition de grille et de points 1997 et 1999

Niveau	Grade	Salaire de base (2022)	Salaire de base (1997)	Salaire de base (1999)	Échelle		Salaire indiciaire		Salaire indiciaire (2022)		Salaire indiciaire (1997)		Salaire indiciaire (1999)	
					Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
I	Professeur des écoles	22 500	19 500	20 500	22 500	24 500	22 500	24 500	22 500	24 500	19 500	21 500	20 500	22 500
	Professeur principal	24 500	21 500	22 500	24 500	26 500	24 500	26 500	24 500	26 500	21 500	23 500	22 500	24 500
II	Professeur des écoles	24 500	21 500	22 500	24 500	26 500	24 500	26 500	24 500	26 500	21 500	23 500	22 500	24 500
	Professeur principal	26 500	23 500	24 500	26 500	28 500	26 500	28 500	26 500	28 500	23 500	25 500	24 500	26 500
III	Professeur des écoles	26 500	23 500	24 500	26 500	28 500	26 500	28 500	26 500	28 500	23 500	25 500	24 500	26 500
	Professeur principal	28 500	25 500	26 500	28 500	30 500	28 500	30 500	28 500	30 500	25 500	27 500	26 500	28 500
IV	Professeur des écoles	30 500	27 500	28 500	30 500	32 500	30 500	32 500	30 500	32 500	27 500	29 500	28 500	30 500
	Professeur principal	32 500	29 500	30 500	32 500	34 500	32 500	34 500	32 500	34 500	29 500	31 500	30 500	32 500
V	Professeur des écoles	34 500	31 500	32 500	34 500	36 500	34 500	36 500	34 500	36 500	31 500	33 500	32 500	34 500
	Professeur principal	36 500	33 500	34 500	36 500	38 500	36 500	38 500	36 500	38 500	33 500	35 500	34 500	36 500
VI	Professeur des écoles	38 500	35 500	36 500	38 500	40 500	38 500	40 500	38 500	40 500	35 500	37 500	36 500	38 500
	Professeur principal	40 500	37 500	38 500	40 500	42 500	40 500	42 500	40 500	42 500	37 500	39 500	38 500	40 500
VII	Professeur des écoles	42 500	39 500	40 500	42 500	44 500	42 500	44 500	42 500	44 500	39 500	41 500	40 500	42 500
	Professeur principal	44 500	41 500	42 500	44 500	46 500	44 500	46 500	44 500	46 500	41 500	43 500	42 500	44 500
VIII	Professeur des écoles	46 500	43 500	44 500	46 500	48 500	46 500	48 500	46 500	48 500	43 500	45 500	44 500	46 500
	Professeur principal	48 500	45 500	46 500	48 500	50 500	48 500	50 500	48 500	50 500	45 500	47 500	46 500	48 500
IX	Professeur des écoles	50 500	47 500	48 500	50 500	52 500	50 500	52 500	50 500	52 500	47 500	49 500	48 500	50 500
	Professeur principal	52 500	49 500	50 500	52 500	54 500	52 500	54 500	52 500	54 500	49 500	51 500	50 500	52 500
X	Professeur des écoles	54 500	51 500	52 500	54 500	56 500	54 500	56 500	54 500	56 500	51 500	53 500	52 500	54 500
	Professeur principal	56 500	53 500	54 500	56 500	58 500	56 500	58 500	56 500	58 500	53 500	55 500	54 500	56 500



« Revalorisation » des enseignants et enseignantes : comme prévu, c'est le retour du travailler plus pour perdre moins !!

Le ministère a communiqué, ce matin à travers une grille détaillée, le processus de revalorisation des enseignants. La CGT Éducation n'est, hélas, pas surprise des propositions. C'est avant tout un message adressé aux personnels titulaires en essayant de les amadouer tandis que le sort des contractuels, pourtant si nécessaire au fonctionnement de notre institution, n'est pas la priorité de la communication ministérielle.

Une revalorisation Soled insuffisante

Tout d'abord, la revalorisation Soled (ou inconditionnelle), celle qui s'applique à tous les échelons, se fait par le biais de la revalorisation des primes ISCE et ISAE (prime suivi des élèves). Cela représente environ à 92€ net, soit de 2,7% à 4,2% dès lors que les agents ont plus de 15 ans d'ancienneté. Cette revalorisation ne rattrape pas, bien sûr, l'inflation de ces derniers mois et correspond donc, in fine, à une perte de pouvoir d'achat qui s'additionne à celle des années précédentes...

Par ailleurs, on assiste inévitablement à un « tassement des grilles ». Quelles sont les perspectives pour une jeune collègue qui après 2 ans de carrière dépassera le smul symbolique des 2000€ (2076€ net soit 1,5 SMIC) et dont le salaire sera, douze ans plus tard, de... 2271€ net (moins de 200 euros d'augmentation en 12 ans) ? Avec une inflation de 6% par an, comme celle que l'on connaît actuellement, ces mesures sont synonymes de perte de pouvoir d'achat. La seule solution qui s'offrirait donc aux collègues pour « perdre moins », serait d'accepter les missions du Pacte.

Un Pacte inégalitaire

Le Pacte se compose de 3 unités possibles avec des valeurs d'unité qui varient en fonction de son échelon. Par exemple, un·e collègue ayant 7 ans d'ancienneté acceptant 3 unités de pacte obtiendra une augmentation de 305 € net /mois alors qu'un ou une collègue ayant 15 ans d'ancienneté et acceptant également 3 unités de Pacte n'aura que 378 € net/mois d'augmentation...

Ne doit-on pas en déduire, qu'un·e enseignant·e donne le meilleur de lui/elle-même à l'échelon 5 et que ses performances diminuent après quelques années d'ancienneté ? C'est absurde !

La différence de gain n'est elle pas un choix idéologique de la part du ministère ? En effet, l'indice n'aurait, ainsi, plus d'incidence sur le salaire et la notion de progression de carrière serait mise à mal. Une manière de vider de son sens la partie « déroulé de carrière » des statuts et d'inciter à accepter les missions du Pacte.

Nous rappelons que la CGT Éducation est farouchement opposée au dispositif du Pacte qui instaure une concurrence entre collègues et met à mal l'égalité femmes-hommes malgré les discours ministériels sur ce sujet. Elle est opposée au principe même de combler la revalorisation salariale à du travail supplémentaire. Nous sommes très loin des 10% promis par le candidat Macron ! La moyenne représente ainsi 5,5% d'augmentation de l'aveu même du ministère.

Toutes les enquêtes montrent que les enseignants travaillent déjà en moyenne 43h par semaine. Comment accepter 3 unités de Pacte en plus si ce n'est au détriment des conditions de travail et de la qualité du travail avec les élèves ? Ce n'est, en tout cas, pas la vision de l'École que porte la CGT Éducation.

La CGT Éducation rappelle l'urgence d'une réelle négociation salariale pour toutes les catégories de personnels de l'Éducation nationale.

Montreuil, le 26 avril 2023